

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

VERS DE NOUVELLES PRATIQUES INTERSECTIONNELLES : QUAND
PARCOURS MIGRATOIRE SE CONJUGUE AVEC SITUATION DE HANDICAP

MÉMOIRE DE MAÎTRISE

PRÉSENTÉ COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN SERVICE SOCIAL (M.S.S)

PAR
JADE FAUTEUX

NOVEMBRE 2017

REMERCIEMENTS

Dans un premier temps, je veux prendre un moment pour remercier l'AMEIPH, les membres ainsi que toute l'équipe qui ont su me recevoir à bras ouverts dans l'organisme. Vous avez été plusieurs à me faire confiance et à vous lancer dans cette aventure sans hésiter. J'y ai rencontré des personnes fortes, ouvertes, réfléchies, curieuses, respectueuses, courageuses, chaleureuses et stimulantes. Réellement, ce fut une chance d'apprendre à vous connaître et votre collaboration a été exceptionnelle. Merci pour votre énorme générosité!

Je tiens également à exprimer toute ma reconnaissance à Michèle Vatz-Laaroussi, ma directrice de recherche, qui m'a soutenue tout au long des différentes étapes de ce mémoire et qui a fait preuve d'une grande disponibilité. Ses commentaires ont profondément nourri mes réflexions et ma recherche. Je te remercie aussi de m'avoir offert la possibilité de partager ce projet dans différents espaces, je considère que ces expériences ont été très formatrices et enrichissantes. Merci d'avoir cru en moi et m'avoir fait confiance dans tout ce processus.

De plus, je voudrais remercier toutes les personnes merveilleuses qui sont impliquées dans le projet de recherche de *Femmes et féminismes en dialogue*. Les réflexions qui ont émergé de ce projet ont été fort pertinentes et enrichissantes et ont définitivement contribué à alimenter ce mémoire.

Une pensée aussi pour Froufrou, ton support et tes encouragements m'ont donné envie de me dépasser et je ne pourrai jamais assez te remercier pour ta patience, ton écoute... et ton humour qui m'ont permis de me rendre jusqu'au bout de ce projet. Je t'aime!

Un merci tout spécial à Mathilde qui a été présente du début à la fin et qui a su m'offrir ses précieux conseils et son écoute généreuse dans les moments plus difficiles de ce long périple. Merci aussi pour ton intérêt et ta curiosité qui ont toujours été très stimulants et motivants!

Un clin d'œil aussi à la *team* de travail social, Audrey, Carole et Sarah, trois merveilleuses personnes qui sont apparues dans ma vie dès le début de la maîtrise et qui ont été des coéquipières et des amies précieuses dans ce processus, merci d'être là !! Merci à Jessie, qui est rapidement devenue ma *team* sherbrookoise, et à Geneviève, une amie de longue

date, nos nombreuses discussions ont contribué à nourrir les réflexions et les questionnements qui ont été à la base de ce projet. Merci aussi à Maude et Camille pour leur générosité et leur accueil chaleureux à Sherbrooke.

Je remercie très sincèrement et profondément les membres de ma famille qui ont toujours été là pour moi depuis le tout début de mon cheminement scolaire et qui n'ont jamais cessé de croire en moi. Merci, votre soutien a toujours été très précieux!

Bref, un gros merci à tous ceux et celles qui ont participé de près ou de loin au projet. C'est avec une grande joie que je vous présente les résultats de ce processus de recherche qui a occupé une bonne partie de mon « jus de cerveau » dans la dernière année et demie.

Bonne lecture!

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ.....	7
LISTE DES TABLEAUX	8
INTRODUCTION	9
1 PROBLÉMATIQUE ET QUESTIONS DE RECHERCHE	13
1.1 La perspective intersectionnelle au Québec	13
1.1.1 Mise en contexte historique.....	14
1.1.2 Survol des connaissances actuelles au Québec	15
1.1.3 Rapports sociaux d’oppression	17
1.1.4 Défis, limites et critiques de l’intersectionnalité.....	19
1.2 Contexte de la recherche	21
1.2.1 Portrait de la situation touchant à l’immigration.....	22
1.2.2 Portrait de la situation touchant aux situations de handicap	26
1.2.3 Une intersection peu documentée	28
1.3 Questions et objectifs de recherche	31
1.4 Pertinence du projet pour le travail social et la recherche	33
1.5 Synthèse de la problématique.....	34
2 CADRE CONCEPTUEL	35
2.1 Les rapports de pouvoir	35
2.1.1 Processus d’oppression	36
2.1.1.1 Stigmatisation.....	36
2.1.1.2 Invisibilisation	37
2.1.1.3 Exclusion.....	38
2.1.1.4 Violences sexistes	39
2.1.2 Principaux systèmes d’oppression en jeu	41
2.1.2.1 Capacitisme	41
2.1.2.2 Préjugés et discriminations liées à l’immigration : Immigration bias	42
2.1.3 Processus de réappropriation de pouvoir	44
2.2 Intersectionnalité	46
2.3 Les pratiques.....	47
2.3.1 Quelques notions sur le concept de pratiques	47
2.3.2 Les pratiques anti-oppressives et intersectionnelles	48
3 MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE	52
3.1 Fondements de la recherche	52
3.2 Savoirs et pratiques	53

3.3	Étude de cas auprès d'un organisme.....	55
3.4	Échantillonnage et recrutement	56
3.5	Collecte de données.....	58
3.5.1	Recherche documentaire	59
3.5.2	Entretiens semi-dirigés individuels.....	59
3.5.3	Observation participante	61
3.6	Traitement des données	63
3.7	Analyse thématique de contenu.....	64
3.8	Retour auprès des participant·e·s et diffusion des résultats de recherche	65
3.9	Limites et biais de la recherche	66
3.10	Considérations éthiques.....	67
4	<i>L'AMEIPH, REGARD INTERSECTIONNEL SUR LES OPPRESSIONS.....</i>	69
4.1	Profil des répondant·e·s aux entrevues	69
4.2	Profil de l'AMEIPH dressé à partir des informations recueillies	71
4.3	Expériences d'oppression vécues par les personnes issues de l'immigration et en situation de handicap	77
4.3.1	Ces regards qui en disent long sur la stigmatisation.....	78
4.3.2	Des services pas toujours accessibles ou adaptés.....	79
4.3.3	L'emploi comme vecteur d'exclusion sociale et économique	80
4.3.4	Les soins médicaux et les services sociaux, un traitement inégal	84
4.3.5	Méfiances face à l'État et ses institutions.....	87
4.3.6	Immigrante et proche aidante : un double rôle de soutien familial	88
4.3.7	Les violences sexistes	91
4.4	Conclusion	95
5	<i>L'INTERSECTIONNALITÉ EN PRATIQUE : APPLICATIONS ET ENJEUX</i>	97
5.1	Quelques pratiques développées à l'AMEIPH pour faire face aux oppressions et favoriser la reprise de pouvoir.....	97
5.1.1	Des valeurs de base inclusives.....	98
5.1.1.1	Le temps comme facteur d'inclusion	99
5.1.1.2	Convivialité, appartenance et solidarité	101
5.1.1.3	Sensibilité « sociocritique ».....	105
5.1.1.4	Prendre action pour une visibilisation et des transformations sociales.....	106
5.1.2	Des stratégies d'intervention variées	108
5.1.2.1	Une conception large de l'accessibilité	108
5.1.2.2	Développer une expertise au croisement des difficultés/oppressions.....	112
5.1.2.3	Une intervention qui respecte les besoins et les priorités des personnes	116
5.1.2.4	L'art comme vecteur de reconnaissance et de visibilisation	118
5.1.2.5	Les défis de la déconstruction des préjugés.....	120
5.1.2.6	Développer d'autres formes de communication	123

5.1.2.7	La défense de droits au centre des interventions.....	126
5.1.2.8	Prise en compte de l'axe du genre	128
5.2	Limites et enjeux des pratiques intersectionnelles	131
5.2.1	L'emploi, un enjeu sur lequel on a peu de prise.....	132
5.2.2	L'inclusion de personnes issues de l'immigration en situation de handicap dans la structure.....	132
5.2.3	L'intersectionnalité en contexte d'austérité.....	135
5.2.4	La diversité, force collective ou rapports de pouvoir ?.....	137
5.2.5	L'inconfort face aux discours sociocritiques.....	139
5.2.6	Ces axes d'oppression qui sont mis de côté.....	140
5.3	Discussion.....	145
	CONCLUSION.....	159
	ANNEXE A	164
	ANNEXE B	175
	ANNEXE C	180
	ANNEXE D	183
	ANNEXE E	187
	ANNEXE F	190
	ANNEXE G	192
	BIBLIOGRAPHIE	193

RÉSUMÉ

Dans les dernières années, nous avons assisté à l'arrivée imposante des théories de l'intersectionnalité au Québec et plus particulièrement, à une popularité marquée dans les milieux féministes universitaires. Les théories de l'intersectionnalité sont venues transformer les perceptions et la compréhension des enjeux sociaux actuels et, par conséquent, ce nouvel angle proposé par l'intersectionnalité a contribué au processus d'actualisation de certaines pratiques.

Cette recherche est née de l'idée de contribuer à faciliter l'appropriation des théories de l'intersectionnalité dans les milieux de la pratique. Plutôt que de parler de l'intégration des théories intersectionnelles dans les pratiques des organisations féministes, je soumetts l'idée de partir plutôt des pratiques et des savoirs d'expérience issus des organisations qui travaillent auprès d'autres groupes qui se trouvent au carrefour d'intersections de plusieurs systèmes d'oppression.

La recherche prend la forme d'une étude de cas auprès de l'Association multiethnique pour l'intégration des personnes handicapées, l'AMEIPH. Celle-ci consiste notamment en une étude qualitative, dans une perspective de travail social anti-oppressif et féministe, portant sur les pratiques développées dans l'organisme et sur les formes que peuvent prendre certaines dimensions de l'intersectionnalité.

L'étude de cas va chercher les points de vue des différent·e·s acteur·trice·s, soit les membres, les intervenant·e·s et les représentant·e·s de la sphère administrative. Les répondant·e·s de la recherche ont partagé leurs expériences à divers niveaux, notamment en ce qui concerne les obstacles rencontrés par les personnes issues de l'immigration en situation de handicap, la reconnaissance, leur participation dans l'organisme et les possibilités de transformations sociales. Leurs propos soulèvent de nombreuses réflexions et pistes quant à la mise en place de pratiques intersectionnelles et aux potentiels de transformation des différents rapports de pouvoir qui traversent les interactions et les structures sociales.

Finalement, cette recherche documente l'apport des pratiques intersectionnelles en les inscrivant dans une pratique de travail social anti-oppressif et féministe, dans le but d'outiller différent·e·s intervenant·e·s et de contribuer à l'actualisation des pratiques dans les organisations sociales auprès des personnes marginalisées.

Mots clés: Situations de handicap, immigration, racisme, capacitisme, femmes, reconnaissance sociale, justice sociale, travail social critique, analyse féministe, analyse intersectionnelle, pratiques, savoirs d'expérience.

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Population immigrante selon la période d'arrivée, Ville de Montréal	p. 23
Tableau 2 : Estimation du nombre de personnes de 15 ans et plus avec incapacité selon le sexe et la gravité, municipalité de Montréal, Québec, 2011	p. 27
Tableau 3 : Les moments d'observation	p. 62
Tableau 4 : Profil des répondant·e·s	p. 70
Figure 1 : Taux de chômage des immigrant·e·s et des non immigrant·e·s ayant un certificat ou un grade universitaire	p.25
Schéma 1 : Synthèse de la problématique	p. 34
Schéma 2 : Facteurs agissant sur l'oppression des personnes issues de l'immigration	p. 44
Schéma 3 : Structure de l'organisme	p. 73
Schéma 4 : Structure des activités	p. 75

INTRODUCTION

Comme le suggère Feldman (2002, p. 121), la notion de « praticien-chercheur » concerne les « personnes actives qui viennent à l'Université pour prendre du recul, et acquérir les moyens d'une réflexion sur leur démarche professionnelle, et aussi sur eux-mêmes ». Dans cette perspective, il me semble pertinent de révéler d'entrée de jeu mes inspirations et motivations derrière cette recherche.

Le point de départ de ce mémoire est issu de mon expérience personnelle d'implication, entre autres, dans les milieux féministes. C'est à partir de mes lectures et de mes expériences au sein de groupes et collectifs à caractère féministe que j'ai fait ma première connaissance avec les théories de l'intersectionnalité. Au premier abord, je me suis sentie interpellée par cette « nouvelle » façon d'expliquer et de comprendre des réalités d'oppression particulières à partir d'un positionnement spécifique plutôt qu'à travers une accumulation d'exclusions. Ces théories permettaient de mettre des mots sur des rapports oppressions/privilèges dans une variété d'axes et révélaient une complexité qui n'était pas binaire. Cette perspective laissait place à une latitude qui enrichissait ma compréhension du monde. Du coup, mon rapport au féminisme s'est élargi et s'est transformé. J'avais depuis longtemps une compréhension qui liait le patriarcat et le capitalisme comme des systèmes distincts qui s'interalimentaient et les théories de l'intersectionnalité venaient réitérer et enrichir cette perspective. Elles me permettaient d'y ajouter d'autres systèmes d'oppression et de mieux me positionner au sein des rapports de pouvoir qui m'entouraient, j'étais certes une femme au sein d'une société patriarcale, mais j'étais aussi jeune, blanche, canadienne de naissance, hétérosexuelle, en bonne santé physique et mentale, instruite...

Ensuite, c'est au sein du collectif du PASC (Projet d'accompagnement solidarité Colombie) que nous avons élaboré une réflexion sur les rapports Nord-Sud et les initiatives de solidarité internationales en nous basant principalement sur une perspective intersectionnelle (PASC, 2011). Ce projet s'est avéré très pertinent afin de mettre de l'avant l'analyse des privilèges, mais aussi approfondir l'idée du transfert de privilège. Le concept de transfert de privilèges implique, dans un premier temps, l'identification des privilèges et la réflexion sur la manière de les utiliser en faveur d'un changement social. En suivant cette logique, je considère aujourd'hui avoir la chance de faire des études supérieures et je souhaiterais pouvoir utiliser cet espace de recherche et de réflexion afin de faciliter

l'accessibilité des réflexions intersectionnelles au sein des différents milieux de pratique, et ce, évidemment, dans la mesure de mes capacités.

Dans les dernières années, nous avons assisté à une arrivée imposante des théories de l'intersectionnalité au Québec et, plus particulièrement, à une popularité marquée dans les milieux féministes universitaires. Les théories de l'intersectionnalité ont su transformer les pratiques de plusieurs organisations qui ont tenté d'en intégrer les bases de l'analyse. Ainsi, on a vu émerger de nouvelles alliances entre des groupes qui ne travaillaient pas traditionnellement ensemble. On peut considérer l'union de la Fédération des Femmes du Québec et de Femmes autochtones du Québec pour l'organisation de la Marche Mondiale des Femmes de 2015, sous le thème de « corps et territoire ». Dans le même esprit, les approches de certains organismes se sont aussi transformées de manière à faire une plus grande place à des personnes qui n'étaient pas toujours en mesure d'avoir accès aux services ou de participer aux activités. On pense, entre autres, aux personnes trans dans les centres d'hébergement pour femmes. Les théories de l'intersectionnalité sont donc venues transformer les perceptions et la compréhension des enjeux sociaux actuels et, par conséquent, ce nouvel angle proposé par l'intersectionnalité a contribué au processus d'actualisation de certaines pratiques. Il s'agit définitivement d'une perspective qui compte un grand potentiel d'innovation sur le plan des pratiques et qui est loin d'avoir été pleinement explorée.

Pagé et Pires, dans une étude produite pour la FFQ (Fédération des Femmes du Québec) (2015, p. 10), nous font remarquer que, sur le terrain, les organisations travaillant dans les réseaux féministes éprouvent certaines difficultés à ajuster leurs pratiques à ces nouvelles théories. Dans l'idée de contribuer à faciliter l'appropriation des théories de l'intersectionnalité dans les milieux de la pratique, il serait intéressant de poser notre regard à partir d'un point de vue différent. Plutôt que de parler de l'intégration des théories intersectionnelles dans les pratiques des organisations féministes, je soumets l'idée de partir plutôt des pratiques et des savoirs d'expérience issus des organisations qui travaillent déjà auprès d'autres groupes qui se trouvent au carrefour d'intersections de plusieurs systèmes d'oppression. L'idée est alors de voir comment ces groupes ont développé leurs pratiques. Est-ce que celles-ci s'approchent ou non des grandes lignes de l'intersectionnalité ? De quelles façons ces organisations travaillent à mettre de l'avant des

réalités complexes dans une perspective de changement social ? Est-ce que les organisations sont en mesure de tenir compte d'autres oppressions que celles sur lesquelles elles travaillent spécifiquement ?

Comme nous l'avons mentionné, les enjeux autour des oppressions et des solidarités sont au cœur des questionnements dans les milieux féministes actuellement. Il est intéressant de constater que, dans plusieurs autres milieux, ces questionnements prennent aussi une place grandissante et permettent d'élargir la portée de l'analyse intersectionnelle. Qu'il soit question de santé physique et/ou mentale, d'orientation sexuelle ou de parcours migratoire, il s'avère de plus en plus incontournable de visibiliser les articulations spécifiques des rapports de pouvoir et les mécanismes qui les soutiennent. Peu à peu, l'intersectionnalité se constitue comme une nouvelle façon de penser le monde et les rapports sociaux qui en découlent, mais qu'en est-il des pratiques qui émergent de cette nouvelle façon de concevoir les positionnements ? Comment les pratiques arrivent-elles à refléter et articuler les dimensions de l'intersectionnalité ? En quoi ce nouveau regard permet-il d'innover dans le champ des pratiques ?

Dans le cadre de cette recherche, je me suis penchée sur les pratiques d'un organisme n'étant pas directement relié aux réseaux féministes québécois et ciblant plusieurs axes d'oppression conjointement et ce, à partir d'un regard anti-oppressif et intersectionnel. J'ai voulu comprendre comment l'analyse intersectionnelle s'articule et des pratiques anti-oppressives dans le contexte actuel de complexification des rapports de pouvoir et d'oppression. L'exercice consistait à approcher cette question par un angle différent de celui de l'intersection *Race-Classe-Genre* traditionnellement étudié par les analyses intersectionnelles. Plus concrètement, je tenté de voir quelles sont les difficultés rencontrées par les personnes issues de l'immigration et en situation de handicap qui fréquentent cet organisme. En quoi ces difficultés découlent-elles d'enjeux liés aux croisements entre des systèmes d'oppression ? Par la suite, il est question des pratiques de l'organisme, je tente de voir si elles intègrent ou non des stratégies pour faire face aux oppressions vécues par les membres ainsi qu'à leurs intersections et je regarde si elles favorisent des processus de transformation des rapports de pouvoir.

Ce mémoire se divise en cinq parties. En guise de problématique, je fais tout d'abord un bref état des lieux sur l'intersectionnalité et je situe le tout dans le contexte québécois. Je

me penche sur quelques axes d'oppressions qui traversent les réalités des membres de l'organisation qui a participé à la recherche, pour en venir à discuter des défis et des critiques de l'intersectionnalité d'aujourd'hui. Finalement, je tente d'approfondir quelque peu la notion de pratiques intersectionnelles, en lien avec les pratiques anti-oppressives, afin de mieux les définir. La problématique se conclut par la présentation des questions de recherche ainsi que des principaux objectifs de recherche, suivie d'un survol des apports possibles de la recherche sur le plan du travail social.

Je présente ensuite les différentes sections de mon cadre conceptuel. Il se décline en trois aspects, soit : a) les rapports de pouvoir, à partir du point de vue des oppressions et ensuite de la réappropriation; b) l'intersectionnalité comme lunette générale pour aborder les relations de pouvoir dans le domaine social, et c) la notion de pratique en travail social et plus spécifiquement les pratiques anti-oppressives et intersectionnelles.

Dans une troisième section, je discute des divers aspects méthodologiques de la recherche qui s'ancre dans une démarche exploratoire, qualitative, itérative, inductive et féministe. La démarche méthodologique se présente en trois volets principaux soit : a) l'étude de cas, b) le repérage et la compréhension des pratiques (par le biais de la recherche documentaire, d'entrevues et d'observations directes), et c) le traitement des données, les modalités d'analyse et des aspects éthiques de la recherche.

La présentation des résultats suit ensuite avec un regard en profondeur sur la structure du « cas », soit l'organisme dont il est question dans la recherche, suivi d'une analyse intersectionnelle des discours sur les différents enjeux qui sont rencontrés par les membres de l'organisation.

La dernière section rend finalement compte des pratiques qui ont été recensées à l'organisme. On regarde à la fois : a) les pratiques qui s'inscrivent au niveau des valeurs de l'organisme; b) les pratiques sur le plan des stratégies d'intervention et des activités de l'organisme, pour ensuite aborder c) les facteurs rencontrés dans l'organisme et dans la société québécoise qui contribuent à limiter ou à rendre plus difficile l'intégration d'une perspective intersectionnelle dans les organismes communautaires. Finalement, cette recherche se conclut par des pistes visant à accompagner une réflexion organisationnelle sur le renouvellement des pratiques et l'intégration d'une perspective intersectionnelle.

CHAPITRE I

1 PROBLÉMATIQUE ET QUESTIONS DE RECHERCHE

En m'appuyant sur ma recension des écrits, ce premier chapitre se penche sur l'intersectionnalité au Québec. Quel contexte historique spécifique a permis à l'intersectionnalité d'émerger et de s'implanter au Québec? Comment les théories intersectionnelles abordent-elles la notion de rapports sociaux de pouvoir et d'oppression, mais aussi quelles limites peuvent être sous-jacentes à une telle approche?

Afin de mieux camper cette recherche, je tente dans cette section d'amener quelques éléments qui alimenteront les réflexions par rapport à la place qu'occupent les personnes issues de l'immigration et celle des personnes vivant avec des limitations sur le territoire montréalais. Quels sont les enjeux qui interviennent et transforment les expériences vécues par ces personnes? Quels sont les principaux facteurs qui engendrent des situations de handicap pour les personnes ayant des limitations ? Et enfin comment l'intégration, l'immigration et les limitations fonctionnelles sont-elles perçues et abordées dans le contexte montréalais ?

Nous verrons finalement comment les réflexions proposées convergent vers des questions de recherche et des objectifs spécifiques qui seront développés dans cette recherche, ainsi que leur pertinence dans le cadre du travail social.

1.1 La perspective intersectionnelle au Québec

En premier lieu, il importe de présenter quelques notions pour camper l'intersectionnalité dans son contexte historique et de saisir l'état des connaissances au Québec. Un survol de quelques limites et défis nous fournira certains éléments qui nous aideront à circonscrire la question de recherche par la suite.

1.1.1 Mise en contexte historique

L'intersectionnalité est un concept amené dans les années 1990 par la juriste Kimberley Crenshaw (1991) qui soulève la triple invisibilisation des femmes noires aux États-Unis. Elle fait ressortir une première invisibilisation au sein des groupes antiracistes, qui craignent la division du mouvement, et une seconde dans les groupes féministes qui tentent d'universaliser les enjeux des femmes à partir d'une lecture occidentale de l'émancipation. Finalement, elle pointe une troisième forme d'invisibilisation qui réside dans le système judiciaire, celui-ci obligeant les femmes noires à choisir une seule catégorie de discrimination, soit la race ou le sexe, par exemple, lors du dépôt d'une plainte pour discrimination. Crenshaw met de l'avant le caractère indivisible de l'individu et de son expérience d'oppression.

Au fil du temps, le concept d'intersectionnalité a été repris par plusieurs auteur·e·s (Hill Collins, Davis, Bilge, hook). Il s'inspire des idées du *black feminism* américain et met de l'avant l'interdépendance des catégories sociales. Il est proposé d'analyser le positionnement, le point d'intersection, d'un individu dans les rapports sociaux plutôt que de séparer les appartenances par catégories. L'analyse intersectionnelle est donc définie par l'attention accordée aux dominations multiples et à leurs agencements particuliers, elle postule l'interaction entre les catégories sociales dans la production et la reproduction des inégalités sociales.

Sur le plan individuel, l'intersectionnalité renvoie, entre autres, à la notion d'identités multiples et met l'emphasis sur la non-hiérarchisation des oppressions. Parallèlement, il s'agit d'une théorie qui ne propose pas un regard sous l'angle de l'accumulation d'oppressions, mais propose plutôt un regard sur la particularité des interactions des oppressions. L'intersectionnalité tente de dévoiler des zones de tension et de révéler la spécificité de situations invisibilisées.

En somme, l'intersectionnalité se base sur le concept d'axes de pouvoir de Crenshaw (1991, 2005) ou encore celui des matrices de dominations de Patricia Hill Collins (1993) qui sont utilisés pour illustrer les systèmes de pouvoir et comprendre comment ils sont interreliés et s'alimentent entre eux. En ce sens, chacun de ces axes vient soutenir une normativité dominante qui, elle, génère des minorités marginalisées.

Dans, *A voice from the south*, un ouvrage fondateur des théories intersectionnelles analysé par Harper (2013), Cooper démontre que les femmes afro-américaines n'ont pas que subi les effets des divers systèmes d'oppression. Leur position sociale unique a fait en sorte qu'elles ont aussi été des leaders dans leur communauté et qu'elles ont créé de véritables mouvements de résistance et de revendications des droits des femmes de couleur. Cette posture est inspirante pour appréhender l'actualisation des pratiques intersectionnelles aujourd'hui et saisir le caractère mobilisateur qui réside dans la reprise de pouvoir.

Alors que l'intersectionnalité a été longtemps associée aux études féministes, elle est de plus en plus utilisée dans d'autres milieux tels : la médecine, la justice, la gérontologie, les études LGBT. Ainsi, l'approche intersectionnelle permet de tenir compte, d'analyser et de comprendre les multiples dimensions des discriminations et des exclusions des groupes marginalisés. Il s'agit donc d'une approche pertinente afin de mieux comprendre les différentes formes d'inégalités générées, mais également comment ces oppressions peuvent, parallèlement, engendrer des espaces de résistance et de revendications réclamés par individus et des groupes marginalisés.

1.1.2 Survol des connaissances actuelles au Québec

Aujourd'hui, dans les milieux féministes au Québec, on peut dire que l'intersectionnalité occupe une place de choix. Dominique Bourque et Chantal Maillé font état « d'un vent d'intersectionnalité qui souffle sur les études féministes québécoises » (2015, p.1). Malgré le fait que divers courants féministes définissent les mécanismes sociaux de façons différentes, il semble y avoir un consensus, dans les études féministes en occident, sur l'idée que le genre doit être compris en interaction avec d'autres catégorisations sociales.

Dans l'histoire récente des mouvements sociaux, les milieux féministes ont été fortement critiqués et, à raison, par les protagonistes de l'intersectionnalité qui ont dénoncé l'ethnocentrisme et la tendance du féminisme blanc à reproduire et renforcer la subordination des femmes racisées. Toutefois, comme les mouvements sociaux sont dynamiques et en constante mouvance, des mécanismes se sont mis en place dans le but d'ajuster les pratiques pour ne pas continuer de reproduire l'histoire.

En ce sens, les critiques des femmes racisées ont trouvé écho dans les mouvements féministes occidentaux et elles ont suscité de nombreuses réflexions au Québec et ailleurs. Dans les dix dernières années, l'intersectionnalité a beaucoup été abordée sous son angle théorique au Québec. Ces réflexions ont contribué à produire plusieurs écrits et travaux de recherches qui essaient de mieux comprendre les dynamiques spécifiques de ces intersections (Bilge, Harper, Maillé, Corbeil, Marchand, Pagé). Le dynamisme autour des théories intersectionnelles démontre que ces réflexions sont encore très pertinentes aujourd'hui, qu'elles portent leurs fruits et alimentent en profondeur la compréhension, tout en permettant d'élargir les visées des milieux féministes. À titre d'exemple, on peut citer les propositions adoptées dans les derniers États Généraux du Féminisme au Québec qui se sont tenus en 2013. Les propositions reflètent un effort concret vers l'intégration d'une analyse intersectionnelle dans les réflexions féministes. En ce sens, on peut dire que les mouvements féministes ont beaucoup transformé leur discours pour adopter des visions plus diversifiées et plus inclusives.

Jusqu'à présent, on constate que de grands pas ont été faits dans les milieux féministes sur le plan de la réflexion intersectionnelle théorique et que, en parallèle, quelques pas se font, plus tranquillement toutefois, sur le plan des pratiques. Corbeil et Marchand (2007, p.18) abondent aussi dans ce sens en soulignant l'intérêt de « développer des connaissances plus pointues sur le plan des stratégies d'intervention ». Nous pouvons donc entrevoir un besoin au niveau de l'élaboration d'un pont entre la théorie intersectionnelle et les pratiques. En ce sens, il est donc nécessaire de penser les recherches en abordant l'intersectionnalité en lien avec les pratiques, entre autres, afin de permettre la reconnaissance et la valorisation des savoirs pratiques invisibilisés.

Comme il a été démontré précédemment, les milieux féministes se sont beaucoup approprié l'analyse intersectionnelle, mais Elizabeth Harper et Lyne Kurtzman nous font remarquer « l'augmentation marquée des usages de l'intersectionnalité dans d'autres milieux de recherche et d'intervention, par exemple, les *cultural studies*, les études LGBT, les sciences juridiques ainsi que les études sur la masculinité, la santé et le VIH/SIDA » (2014, p.16).

Si cette augmentation est visible dans certains milieux, comme le soulignent Harper et Kurtzman (2014), il est aussi possible de voir des références aux principes d'interaction entre différents axes d'oppression sans que ceux-ci ne soient nécessairement nommés dans

les termes de l'intersectionnalité par les milieux, ce qui vient appuyer l'idée d'une diffusion grandissante des théories intersectionnelles.

À titre d'exemple, Olivier Roy (2010) fait ressortir, comment l'orientalisme et l'exotisation des hommes noirs sont au cœur d'un processus d'objectivation sexuelle des corps racisés vécu par les immigrants homosexuels. Dans un tout autre registre, en sciences infirmières, Léonie Mvumbi Mambu (2014), pointe les dynamiques spécifiques vécues par les immigrants porteurs du VIH. Elle souligne que les immigrants africains vivant avec le VIH sont plus susceptibles d'abandonner leur parcours de soins que les personnes nées au Canada. Cette différence serait associée à une combinaison de barrières qui dépassent la volonté de la personne à se soigner.

Ces exemples mettent en lumière une certaine transférabilité de l'analyse intersectionnelle. En fait, l'agencement flexible des croisements entre genre, race, classe, capacité physique et mentale, orientation sexuelle, etc. offrent ce que Laperrière (1997, p. 379) nomme des « processus sociaux fondamentaux » qui peuvent être transférés dans d'autres milieux. En prenant la lunette de l'analyse féministe, le genre sera interprété à la lumière des intersections et des oppressions, mais l'axe du genre reste toujours l'axe principal d'analyse. Conséquemment, cette lunette féministe, bien que tout à fait pertinente, peut en arriver à constituer une limite pour l'analyse intersectionnelle. En ce sens, Dominique Bourque et Chantal Maillé (2015, p.3) soulignent la nécessité « d'historiciser, d'articuler et d'actualiser l'intersectionnalité en tenant compte d'autres approches ou savoirs ».

Actuellement, on compte très peu d'information disponible concernant l'appropriation des dimensions de l'intersectionnalité par les milieux qui n'appartiennent pas aux réseaux féministes traditionnels. Ce constat constitue une lacune à combler et soulève ainsi le besoin d'aller documenter davantage ces milieux.

1.1.3 Rapports sociaux d'oppression

Si l'intersectionnalité est initialement associée à la pensée féministe afro-américaine (Crenshaw, 2005), nous avons vu que, depuis une dizaine d'années, l'analyse intersectionnelle ne cesse d'élargir ses perspectives à d'autres types de rapports sociaux.

Les théories de l'intersectionnalité ont démontré comment le racisme n'est pas vécu de la même manière pour les hommes que pour les femmes. Parallèlement, le principe voudrait aussi que le sexisme ne soit pas vécu de la même manière s'il s'agit d'une personne hétérosexuelle ou homosexuelle. En ce sens, les axes ne sont pas à concevoir d'un point de vue additif, mais davantage dans une perspective multiplicative et contextualisée.

Pris individuellement, chacun des systèmes d'oppression génère des violences explicites et implicites propres à son système et des injustices qui sont individuelles et structurelles. Lorsque le vécu d'une personne est traversé par plusieurs de ces systèmes, les violences sont alors vécues différemment, de là l'idée d'une compréhension multiplicative des situations d'oppression. De plus, il faut considérer que l'interaction entre les systèmes génère des violences nouvelles qui n'existeraient pas autrement. À titre d'exemple, on peut considérer que le colonialisme n'aurait pas existé de la même manière s'il ne s'était pas développé conjointement et en interrelation avec des systèmes comme le racisme et/ou le patriarcat.

Plusieurs axes d'oppression sont envisageables, on peut penser au racisme, au patriarcat et au colonialisme que l'on a déjà soulevés, mais on peut aussi faire référence au capacitisme, à l'âgisme, au capitalisme, à l'impérialisme, à l'hétéronormativité, pour en nommer quelques-uns.

Par contre, il est important de comprendre qu'il n'y a pas la possibilité d'ajouter des axes d'oppression à l'infini, une telle interprétation pourrait mener à un relativisme sans fin, voire devenir une manière de discréditer l'intersectionnalité (Bilge, 2012b).

Au contraire, les axes sont restreints au nombre de systèmes d'oppression qui, eux, sont limités. Ensuite, les différentes possibilités d'agencement des rapports d'oppressions peuvent se déployer de manières plus ou moins variées, mais encore là, pas de manière infinie. On considère plutôt que l'expérience que les gens font des rapports d'oppression qui traversent leur vécu peut varier d'une personne à l'autre. Cette expérience est unique et propre à chaque personne, mais on peut aussi considérer que c'est précisément cette expérience partagée d'oppressions communes qui contribue à relier et tisser des systèmes de solidarité.

Cela permet de faire le pont sur le plan des luttes et des mouvements sociaux. Une posture intersectionnelle n'implique pas de diviser à l'infini les luttes au point de diluer les rapports de forces historiquement établis comme certain·e·s auteur·e·s peuvent le postuler (Descarries, 2013 ; Bouchard, 2014). En suivant la perspective de Bilge, il est plutôt proposé d'envisager la construction de « solidarités viables entre les luttes » (2012b, p. 4) et donc d'envisager les axes de l'intersectionnalité dans une perspective de « solidarités intersectionnelles » (Bilge, 2011).

1.1.4 Défis, limites et critiques de l'intersectionnalité

Comme tout courant théorique, l'intersectionnalité compte ses limites et il est pertinent de les reconnaître. C'est d'ailleurs en réponse à certaines de ces limites que sont nés les questionnements ayant mené au projet actuel.

Absence d'unité théorique et défis de transposition vers la pratique

Dans son texte *Intersectionality as a buzzword*, Kathy Davis (1995, traduction 2008) démontre que l'intersectionnalité est un terme qui n'est pas clairement défini. Elle explique comment l'engouement pour l'intersectionnalité a pu mener à un certain éparpillement quant au sens du terme et à son utilisation. L'intersectionnalité est utilisée parfois comme concept, comme théorie, comme perspective, comme angle d'approche ou encore comme cadre d'analyse, une telle prolifération de son usage peut éventuellement porter à confusion souligne-t-elle (p. 68).

Cependant, Davis ajoute que c'est probablement cette malléabilité qui lui donne autant de popularité. En ce sens, Davis nous rappelle que le succès d'une théorie est d'être « assez vague et incomplète pour que des chercheur·euse·s issu·e·s de courants différents puissent se l'approprier et la transformer » (2008, p.76). Donc, l'ambiguïté et la possibilité de dégager différentes interprétations de l'intersectionnalité seraient précisément ce qui ferait de l'intersectionnalité une théorie si populaire.

Dans les dernières années, l'intersectionnalité s'est principalement consolidée dans les milieux universitaires, plus particulièrement au sein des études féministes qui ont beaucoup travaillé à développer une analyse intersectionnelle. Sur le plan de la recherche et sur le

plan théorique, nous avons assisté à des réflexions foisonnantes. Toutefois, des défis se posent quant à la transposition vers les pratiques. En ce sens, l'étude de la FFQ (2015) menée par Geneviève Pagé auprès des membres de la FFQ démontre que, lorsqu'il est question de qualifier leurs difficultés avec l'approche de l'intersection des oppressions, « 85 % des membres affiliés à la FFQ nomment avoir de la difficulté à traduire leurs savoirs théoriques dans la praxis quotidienne » (p. 23).

Un enjeu central se situe donc au niveau de l'appropriation, de l'utilisation et de la transposition de l'intersectionnalité vers le plan des pratiques. Malgré la valorisation de la flexibilité de l'intersectionnalité, l'appropriation d'une théorie qui serait jugée trop floue peut s'avérer ardue pour quelqu'un qui a moins l'habitude de jouer avec des concepts théoriques, ce qui peut avoir comme effet d'en compliquer l'utilisation et la mise en pratique. Il s'agit, en fait, d'un enjeu majeur qui suscite actuellement beaucoup d'intérêt et de questionnement.

En tentant de documenter des expériences concrètes en lien avec des pratiques intersectionnelles, la présente recherche vient s'inscrire dans cette lignée et ainsi s'ancrer dans des préoccupations contemporaines issues des milieux de pratiques qui cherchent à se doter d'outils pour faciliter la transformation de leurs pratiques.

Enjeux d'intellectualisation, de blanchiment et de dépolitisation

Dans le texte *Enjeux et défis de l'intersectionnalité*, Sirma Bilge (2012a) fait remarquer avec pertinence que ce n'est pas la première fois qu'un savoir produit par des personnes marginalisées est jugé riche mais sous-théorique, et qu'un groupe d'intellectuels blancs intervient pour reprendre les idées et les ériger en grande théorie (p.4). En ce sens, elle cite les remarques de Kimberlé Crenshaw (2011) qui se dit perplexe devant la « propension du féminisme académique européen (blanc) à se livrer à des gymnastiques théoriques sur l'intersectionnalité sans vraiment tenir compte du fait que cette perspective avait, à la base, des origines militantes et des visées de lutte contre les rapports de domination. » Dans une autre communication, Bilge réitère la nécessité de « repolitiser l'intersectionnalité, renouveler l'engagement à son fondement comme praxis politique » (2012a, p.1). Bilge souligne que, dans les dernières années, les analyses intersectionnelles les plus riches

n'émergent plus nécessairement des études féministes, mais plutôt des études des sexualités, des études des migrations, sur le racisme et l'ethnicité. C'est, entre autres, en reprenant cette perspective qu'il m'est apparu intéressant de me pencher sur les pratiques des groupes qui ne s'inscrivent pas directement dans les courants des études féministes, dans l'optique de voir émerger des perspectives qui viendraient enrichir et alimenter les réflexions autour de l'intersectionnalité.

Parallèlement, dans le cadre du projet de recherche « Féminismes en dialogue », mené par Michèle Vatz-Laaroussi et une équipe de recherche de l'Université de Sherbrooke et de l'UQAM (2016), il a été remarqué que plusieurs femmes immigrantes et racisées ayant participé aux groupes de discussion semblent distantes face à l'intersectionnalité. Plusieurs d'entre elles font une association entre l'intersectionnalité et un milieu féministe québécois duquel elles ne se sentent pas si près, faute de se sentir représentées. Ceci poserait un frein quant à leur désir de s'approprier une perspective intersectionnelle. Un tel constat tend à venir confirmer une certaine distanciation des théories intersectionnelles par rapport aux populations marginalisées qui sont au cœur même de la perspective intersectionnelle. On peut donc parler à la fois d'une appropriation par les milieux féministes québécois principalement blancs ainsi que d'une intellectualisation des savoirs intersectionnels. Ces deux phénomènes conjugués contribueraient à l'éloignement de l'intersectionnalité par rapport à son caractère politique initial et du même coup des personnes concernées en premier lieu. En ce sens, je crois que, dans le cadre de cette recherche, le fait de mettre de l'avant des savoirs d'expérience et des savoirs d'acteur·trice·s issu·e·s des milieux qui ne sont pas directement liés avec les milieux académiques pourra contribuer à soulever des pistes intéressantes et éventuellement participer, dans la mesure du possible, à une repolitisation de l'intersectionnalité.

1.2 Contexte de la recherche

Comme mentionné précédemment, il importe d'analyser les situations qui se retrouvent au carrefour des intersections en les ancrant dans leurs contextes respectifs, mais pour ce faire il importe aussi de comprendre plus largement où ces intersections se situent et à quels contextes d'oppression elles réfèrent. Il est aussi important de prendre connaissance des

principaux enjeux qui sont vécus par les personnes discriminées par ces systèmes d'oppression.

En ce sens, considérant que le groupe ayant participé à l'étude de cas dans le cadre de cette recherche travaille principalement sur les enjeux liés aux situations de handicap qui sont vécues par des personnes issues de l'immigration, je tenterai, dans un premier temps, de dresser un portrait chiffré visant à mieux saisir la complexité de ces deux secteurs. Cet exercice permettra de mieux situer l'intersection première à partir de laquelle l'organisme travaille.

Sans prétendre que la deuxième section couvrira de manière exhaustive l'étendue des enjeux liés à ces systèmes d'oppression, il s'agit de faire ressortir quelques points significatifs qui marquent les principales expériences d'oppression au cœur des relations sociales. Puisque la recherche est campée à Montréal, les éléments retenus seront principalement liés à cette région géographique.

1.2.1 Portrait de la situation touchant à l'immigration

Nous savons tous aujourd'hui que le Canada est une société d'immigration dont le profil ethnoculturel a été façonné avec le temps par les immigrant·e·s et leurs descendant·e·s. Laurence Monnot (2012) nous fait remarquer qu'avant les années 70 on parlait principalement d'immigration « économique » alors que, à partir des années 70, avec les transformations géopolitiques internationales, l'immigration s'est beaucoup diversifiée. On a alors vu apparaître une plus grande proportion d'immigration humanitaire (réfugié·e·s, demandeurs et demandeuses d'asile). L'immigration économique reste la majeure en termes de proportion, mais sa composition se transforme au fil des années (Roy, 1991). Entre 1980 et 1986, 70 % des nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes provenaient de pays autres que l'Europe. Parmi eux, 36 % se rangent dans la catégorie « rapatriement familial » et 16 % constituent les demandeurs et demandeuses du statut de réfugié.

Actuellement, c'est la région de Montréal, notamment l'île de Montréal, qui accueille le plus grand nombre d'immigrant·e·s dans la province de Québec. Jusqu'en 2011, la ville de Montréal a accueilli près de 64 % de la population immigrante du Québec et près de 72 % des personnes immigrantes appartenaient à des minorités visibles (Statistique Canada,

Recensement de 2011¹). Actuellement, les Montréalais·e·s qui s'identifient comme appartenant à une minorité visible atteignent une proportion de 34,2 % en 2016, soit une personne sur trois, (Statistique Canada, Recensement de 2016).

Tableau 1 : Population immigrante selon la période d'arrivée, Ville de Montréal

Population immigrante selon la période d'arrivée, Ville de Montréal, 2011		
	Nombre	%
Population totale	1 612 640	100
Non-immigrant·e·s	1 025 370	63,6
Immigrant·e·s	538 280	33,4
Avant 1971	79 795	4,9
1971 à 1980	55 145	3,4
1981 à 1990	70 420	4,4
1991 à 2000	108 555	6,7
2001 à 2005	83 050	5,2
2006 à 2011	141 315	8,8
Résidents non permanents	48 990	3,0
Source : Statistique Canada. 2013. Profil de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011. Calculs : Montréal en statistiques.		

Les données de la ville de Montréal indiquent que, depuis 2005, entre 30 000 et 37 000 nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes immigreront à Montréal chaque année (Montréal en statistiques). On peut aussi penser plus récemment à la vague de réfugié·e·s syrien·ne·s qui est arrivée à Montréal. On compte plus de 4 000 réfugié·e·s syrien·ne·s qui se sont installé·e·s dans la ville dans les deux dernières années et selon le ministère de l'Immigration du Québec, plus de 2 000 demandeurs et demandeuses d'asile haïtien·ne·s sont arrivé·e·s dans la région de Montréal (MIDI, 2017). On peut donc s'attendre à ce que les chiffres démontrent une hausse de la proportion population immigrante à Montréal.

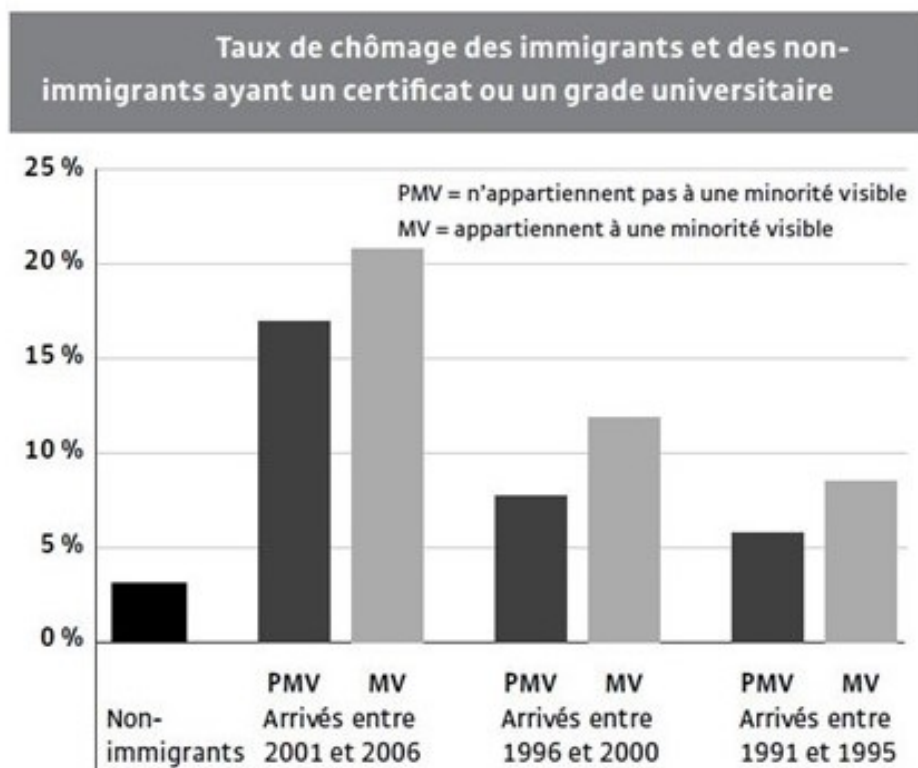
¹ Les données du recensement de 2016 n'étant pas encore entièrement disponibles, j'ai dû me référer aux données du recensement 2011 pour certains calculs.

Une recension des écrits produits par les groupes communautaires travaillant auprès des personnes immigrantes/issues de l'immigration/racisées² m'a permis de faire ressortir quelques-uns des principaux enjeux touchant les populations issues de l'immigration³. Parmi ceux-ci, on compte, entre autres, leur intégration au marché du travail. En matière d'éducation, les immigrant·e·s du Grand Montréal, en particulier les immigrant·e·s plus récents, sont fortement scolarisés comparativement au reste de la population. Ainsi, selon le Portrait de la scolarité des immigrant·e·s du Québec à partir de l'*Enquête nationale auprès des ménages de 2011* produite par l'Institut de la statistique du Québec (2014, p.3), près de la moitié (45 %) des immigrant·e·s du Grand Montréal de 25 ans et plus ayant immigré au Canada depuis 2001 ont une scolarité universitaire complétée en comparaison à 25 % pour la population montréalaise. Toutefois, malgré le fait que le niveau de scolarité des immigrant·e·s soit plus élevé que celui de la population née au Canada, le taux de chômage des personnes ayant immigré depuis 2001 est deux fois plus élevé (15,7 %) que dans la population née au Canada (6,5 %). Malgré le fait que les immigrant·e·s soient de plus en plus éduqué·e·s, ils et elles connaissent des difficultés significatives en matière d'insertion en emploi et d'intégration socio-économique.

² Le terme peut varier d'un groupe à l'autre, mais j'ai considéré ces groupes comme appartenant au même champ.

³ J'ai adopté « personnes issues de l'immigration » dans le cadre de ce mémoire puisqu'il me semblait englober plusieurs réalités qui nous intéressent et il s'agissait du terme qui se rapprochait le plus de la vision adoptée à l'organisme partenaire, l'AMEIPH.

Figure 1 : Taux de chômage des immigrant·e·s et des non immigrant·e·s ayant un certificat ou un grade universitaire



Source : Paul Eid, *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal*, CDPDJ, mai 2012, p. 9.

Le graphique précédent démontre que, parmi les immigrant·e·s ayant un certificat ou un grade universitaire, une différence significative se fait sentir entre la population non immigrante et la population immigrante, mais cette différence s'accroît lorsque la personne s'identifie comme une minorité visible. Ainsi, les chiffres reflètent que la discrimination est une réalité pointée du doigt par beaucoup de personnes immigrantes. En ce sens, ces discriminations sont interprétées comme étant la face visible d'un racisme systémique plus profondément ancré dans le fonctionnement des institutions québécoises. Ce système d'oppression se manifeste à travers, entre autres, le profilage racial, la discrimination face à l'obtention de logements, un accès aux services (scolaires, médicaux) plus difficile pour les personnes en attente de statut, etc.

Ces exemples sont quelques-uns des enjeux qui touchent spécifiquement les populations immigrantes à Montréal. Certains enjeux touchent davantage les immigrant·e·s très récemment arrivé·e·s (moins de 5 ans), mais les personnes racisées issues de l'immigration de deuxième ou troisième génération vont aussi vivre des difficultés qui seront liées à la « consonance étrangère » de leur nom, leur couleur de peau, leur appartenance religieuse, etc. Les personnes issues de l'immigration représentent une partie très importante de la population montréalaise et les enjeux auxquels ils et elles font face méritent de s'y attarder.

1.2.2 Portrait de la situation touchant aux situations de handicap

À Montréal, près d'une personne sur trois âgée de plus de 15 ans vit avec une incapacité. Dans son rapport *Estimations de population avec incapacités*, l'OPHQ (2015, p.3) démontre qu'à Montréal 32 % de la population. Le tableau suivant permet de voir quelques chiffres qui illustrent la situation montréalaise, tout en proposant une analyse des chiffres différenciée sur le genre. On remarque ainsi qu'en proportion, une quantité significativement plus élevée de femmes vivent avec une ou des incapacités par rapport aux hommes.

Bien qu'il y ait une majorité de personnes vivant avec des incapacités légères, il reste pertinent de faire ressortir le fait que les chiffres combinés des personnes vivant avec des incapacités modérées et graves grimpent à 10,7 % de la population montréalaise, soit 13,4 % de femmes et 7,9 % d'hommes. Ces chiffres sont susceptibles de représenter les incapacités qui peuvent affecter plus lourdement le quotidien.

Tableau 2 : Estimations du nombre de personnes de 15 ans et plus avec incapacité selon le sexe et la gravité, municipalité de Montréal, Québec, 2011

Estimations du nombre de personnes de 15 ans et plus avec incapacité selon le sexe et la gravité de l'incapacité, municipalité de Montréal, Québec, 2011

	Montréal		Femmes	Hommes
	%	Personnes	%	%
<i>Légère</i>	21,6 %	309 470	21,9 %	21,2 %
<i>Modérée</i>	7,1 %	101 920	8,8 %	5,4 %
<i>Grave</i>	3,6 %	51 050	4,6 %	2,5 %
<i>Total comparatif genre</i>	-	-	35,3 %	29,1 %
<i>Total</i>	32,3 %	462 440	32,3 %	

* Chiffres tirés de l'OPHQ, *Estimations de population avec incapacité en 2011 (2015)*

De son côté, la Fondation d'aide aux handicapés du Québec fait ressortir quelques chiffres intéressants à l'échelle provinciale (2015). Ces chiffres nous renseignent sur certains enjeux vécus par les personnes en situation de handicap.

Sur le plan de la scolarité, la Fondation fait ressortir que plus de 50 % des personnes en situation de handicap au Québec n'ont pas de diplôme d'études secondaires, comparativement à 37 % dans la population québécoise. De plus, ce sont 56 % des personnes en situation de handicap qui ne sont pas sur le marché du travail et, parmi les personnes qui ont intégré le marché du travail, la majorité a un revenu annuel inférieur à 15 000 \$. (FAHQ, 2015)

Finalement, la fondation fait aussi ressortir que 70% des parents d'enfants handicapés considèrent ne pas avoir accès à des aides suffisantes. Différentes raisons sont identifiées par les parents, entre autres, les coûts trop élevés de certains services ainsi que le manque de réseau de support, la non-disponibilité de certains programmes en fonction des régions du Québec et le manque d'information quant aux services disponibles.

Au cours de ma recension, j'ai pu répertorier quelques autres enjeux qui émergeaient de la revue de littérature. Ces enjeux étaient principalement soulevés dans les écrits des groupes de soutien et de défense de droits de personnes en situation de handicap. Ainsi, j'ai pu relever quelques-unes des préoccupations actuelles dans le secteur d'aide aux personnes en

situation de handicap à Montréal. Parmi les principaux enjeux soulevés, on pense, entre autres, à la question de l'accessibilité physique aux lieux fréquentés (commerces, institutions, logements), à l'accès au transport (transport adapté et transport en commun), aux discriminations à l'emploi, aux services insuffisants dans le réseau de la santé et services sociaux (réadaptation, hébergement services socioprofessionnels, soutien à domicile ...), au manque de soutien pour les parents d'adultes handicapés (Vues et Voix, 2017) et aussi, plus largement, à la pauvreté qui touche fortement les personnes en situation de handicap. Les enjeux cités précédemment en sont quelques-uns qui reviennent régulièrement dans les revendications des principaux groupes de défense de droits. Ce survol nous permet de situer rapidement les enjeux principaux pour les personnes en situation de handicap domiciliées au Québec, et ce, peu importe leur origine.

Nous prendrons en considération ces volets pointés par les groupes de défense de droits comme des expressions du système capacitiste au Québec.

1.2.3 Une intersection peu documentée

Dans la première partie de cette section, j'ai fait état d'un portrait démographique sommaire de l'immigration à Montréal. Celui-ci nous a permis de voir que près d'un tiers de la population montréalaise serait issue de l'immigration. Ensuite, dans la deuxième partie, j'ai présenté le portrait illustrant la situation par rapport aux personnes en situation de handicap dans la population montréalaise. Encore une fois, il s'agit du tiers de la population qui vit avec une limitation, dont une personne sur dix qui vit une ou des limitations modérées ou graves.

Considérant que la population montréalaise est estimée à 1 942 000 personnes (Montréal en statistiques, 2016), une brève estimation mathématique nous permet d'extrapoler. Si l'on croise ce chiffre avec les pourcentages cités plus haut, on pourrait penser que la population de personnes issues de l'immigration vivant avec une limitation s'élève à près de 207 000 personnes. On pourrait aussi déduire que 60 000 personnes issues de l'immigration vivent avec un handicap modéré ou sévère. Évidemment, ces chiffres ne sont que des spéculations à partir du croisement de la population issue de l'immigration et de la

population vivant des situations de handicap à Montréal et ne sont en aucun cas issus de recensements faits en ce sens.

Force est toutefois de constater que, pour arriver à une estimation de la population de personnes issues de l'immigration en situation de handicap, il faut avoir recours à des calculs « maison ». En réalité, ces chiffres sont impossibles à obtenir, non pas du fait qu'il n'y a que très peu de personnes issues de l'immigration en situation de handicap à Montréal, mais plutôt parce que ces données ne sont tout simplement pas compilées, et ce, ni dans le secteur de l'immigration ni dans le secteur du handicap.

En fait, les réalités vécues par les personnes issues de l'immigration en situation de handicap ne sont pas forcément les mêmes que celles de la moyenne québécoise, c'est pourquoi les chiffres pourraient différer de ceux grossièrement estimés plus haut. Plusieurs facteurs pourraient faire varier ces chiffres. On peut penser à la clause de fardeau excessif qui filtre les immigrant·e·s ayant des limitations lors de leur arrivée. Toutefois, puisque cette clause ne s'applique pas dans le cadre d'une réunion familiale ni pour les personnes réfugiées ou faisant des demandes humanitaires, plusieurs personnes entrent au pays avec une ou des limitations. Il faut aussi compter les personnes qui arrivent à cacher leur situation de handicap ou celle d'un enfant par peur du refus lié à la clause de fardeau excessif. Par la suite, les personnes issues de l'immigration avec ou sans statut sont plus sujettes à occuper des emplois précaires dans lesquels les conditions de sécurité minimales au travail ne sont pas respectées, ces personnes sont donc plus à risque d'accident de travail et de handicap. Dans la même lignée, un accès difficile aux soins de santé peut aussi augmenter le risque de complications et accroître la possibilité d'avoir des conséquences permanentes qui génèrent des situations de handicap.

Un exemple tiré de la collecte de données fait écho à la situation évoquée précédemment. Une personne rencontrée à l'AMEIPH m'expliquait que dans son pays d'origine, il était un chanteur reconnu. Il a immigré à Montréal et comme il n'arrivait pas à pratiquer son métier ici, il a travaillé comme chauffeur pour gagner sa vie. Il était chauffeur à son compte et n'avait pas les moyens d'avoir une assurance santé privée. Quelques années plus tard, il a eu un grave accident. Il a passé 1 ½ mois dans le coma. Lorsqu'il s'est réveillé, il avait perdu une bonne partie de sa vision, il ne pouvait plus pratiquer son emploi de chauffeur et il n'avait droit à aucune compensation, ni venant d'une couverture d'assurance, ni venant

de la SAAQ ou de la CSST. Les conditions de travail précaires des personnes issues de l'immigration augmentent leur vulnérabilité en cas d'accident de travail et plonge les personnes accidentées vers des situations de précarité financière encore plus importante. Maria Victoria Zunzunegui qui a étudié les liens entre la santé des immigrant·e·s et la pauvreté démontre que les immigrant·e·s sont en meilleure santé que les Canadiens au moment de leur arrivée au pays, mais que leur santé se détériore rapidement dans les années qui suivent leur arrivée au Canada (2013).

Finalement, il faut aussi prendre en considération que les différents handicaps ne sont pas ni vus ni vécus de la même manière à travers le monde. L'accès à des soins qui correspondent à la conception de corps et à la vision de la médecine des personnes issues de l'immigration et ayant une limitation peut aussi devenir un enjeu pour les individus, leur famille ou même à l'échelle de la communauté, voir limiter leur accès aux soins comme le mentionnait Léonie Mvumbi Mambu (2014) au sujet des personnes immigrantes vivant avec le VIH/SIDA.

Les personnes issues de l'immigration en situation de handicap vivent donc des difficultés qui sont propres au capacitisme et d'autres problèmes en lien à leur parcours d'immigration, tout en vivant certaines difficultés qui sont liées au croisement entre ces deux axes. Comme l'analyse intersectionnelle le fait remarquer, il s'agit bien d'une dynamique multiplicatrice, et ce, sans pour autant exclure le fait que certaines personnes peuvent aussi se situer au croisement d'autres axes (genre, hétéronormativité, pauvreté...). L'absence de données sur les croisements de ces deux axes d'oppression et aussi l'absence quasi-totale d'information au sujet des personnes en situation de handicap dans le secteur de l'immigration et inversement au sujet des personnes issues de l'immigration dans les secteurs du handicap parlent beaucoup. Tout porte à croire que les données concernant ces personnes ne sont pas répertoriées et que cette frange de la population est complètement invisibilisée. Cette absence de documentation préoccupe beaucoup l'AMEIPH, Association multiethnique pour l'intégration des personnes handicapées. Sans nécessairement se revendiquer d'un courant intersectionnel à proprement parler, l'AMEIPH travaille depuis plusieurs années à l'empowerment des personnes issues de l'immigration en situation de handicap et à la transformation de la société pour faciliter

leur inclusion. Cet organisme s'avère donc être un terrain très intéressant pour mener une réflexion sur les pratiques intersectionnelles à partir d'un point de vue décentré des milieux féministes traditionnels et axé sur les savoirs d'expérience.

1.3 Questions et objectifs de recherche

Je propose un bref résumé des différents constats qui ont été faits au travers de l'élaboration de cette problématique.

- I. Il s'avère pertinent et nécessaire de se pencher sur le renouvellement et l'actualisation des pratiques de travail social à la lumière des apports des théories de l'intersectionnalité.
- II. Selon les écrits recensés, les besoins sur le terrain sont criants au niveau du développement d'outils qui pourraient faciliter des pratiques intersectionnelles dans les organisations.
- III. Il existe plusieurs systèmes d'oppression et chacune des articulations comporte des réalités spécifiques. Pour des raisons historiques, l'axe du genre est probablement celui qui a été le plus largement documenté jusqu'à présent, tant sur le plan théorique, que celui de la recherche et des pratiques.
- IV. Les théories de l'intersectionnalité sont de plus en plus sollicitées pour l'analyse d'autres points d'articulation de rapports de pouvoir.
- V. L'articulation entre parcours migratoires et situations de handicap rejoint plusieurs personnes à Montréal et semble être grandement invisibilisée considérant les chiffres estimés.
- VI. À ce jour, aucune étude en travail social ne s'est encore penchée, avec une lunette intersectionnelle, sur les pratiques d'un organisme se situant au croisement des axes de *l'immigration bias* et du capacitisme.

Étant donné l'ensemble de ces constats, je suis amenée à soulever la question suivante :

Considérant la complexification des rapports de pouvoir et d'oppression touchant les diverses populations marginalisées, comment articuler une analyse intersectionnelle et des pratiques anti-oppressives dans un contexte autre que celui de l'intersection *Race-Classe-Genre* traditionnellement abordé par l'intersectionnalité ?

Pour ce faire, j'ai élaboré des questions de recherche opérationnelles qui faciliteront la transposition de la question de recherche sur le terrain :

- * Quelles sont les difficultés rencontrées par les personnes issues de l'immigration et en situation de handicap qui fréquentent l'AMEIPH ?
- * En quoi ces difficultés découlent-elles d'enjeux liés aux croisements entre des systèmes d'oppression ?
- * Les pratiques de l'AMEIPH intègrent-elles des stratégies pour faire face aux oppressions vécues par les membres ainsi qu'à leurs intersections et favorisent-elles des processus de transformation des rapports de pouvoir ?

Plus concrètement, j'ai aussi ciblé des objectifs de recherche qui vont comme suit :

- 1- Documenter et analyser les enjeux qui sont évoqués par les différentes actrices et acteurs de l'organisme au sujet des difficultés vécues par les membres.
- 2- Dresser un portrait des pratiques anti-oppressives et intersectionnelles à partir de cette étude de cas.
- 3- Comprendre comment l'intersectionnalité est mobilisée dans les pratiques de l'organisme.
- 4- Analyser les processus de transformation des rapports de pouvoir possibles à partir des expériences recueillies.

1.4 Pertinence du projet pour le travail social et la recherche

Cette recherche se veut une contribution afin de penser les pratiques intersectionnelles ainsi que l'action sociale qui en découle autrement, et ce, à partir des expériences minoritaires et des savoirs d'expérience. Ce processus d'investigation permettra, entre autres, de repérer certains aspects invisibles aux yeux de ceux et celles qui occupent des positions sociales dominantes et qui sont bien souvent considérés comme les seul·e·s producteurs et productrices légitimes de savoirs (Dorlin, 2009). Le travail social n'est malheureusement pas exempt de ce type de dynamique de pouvoir et les structures actuelles contribuent à leur reproduction.

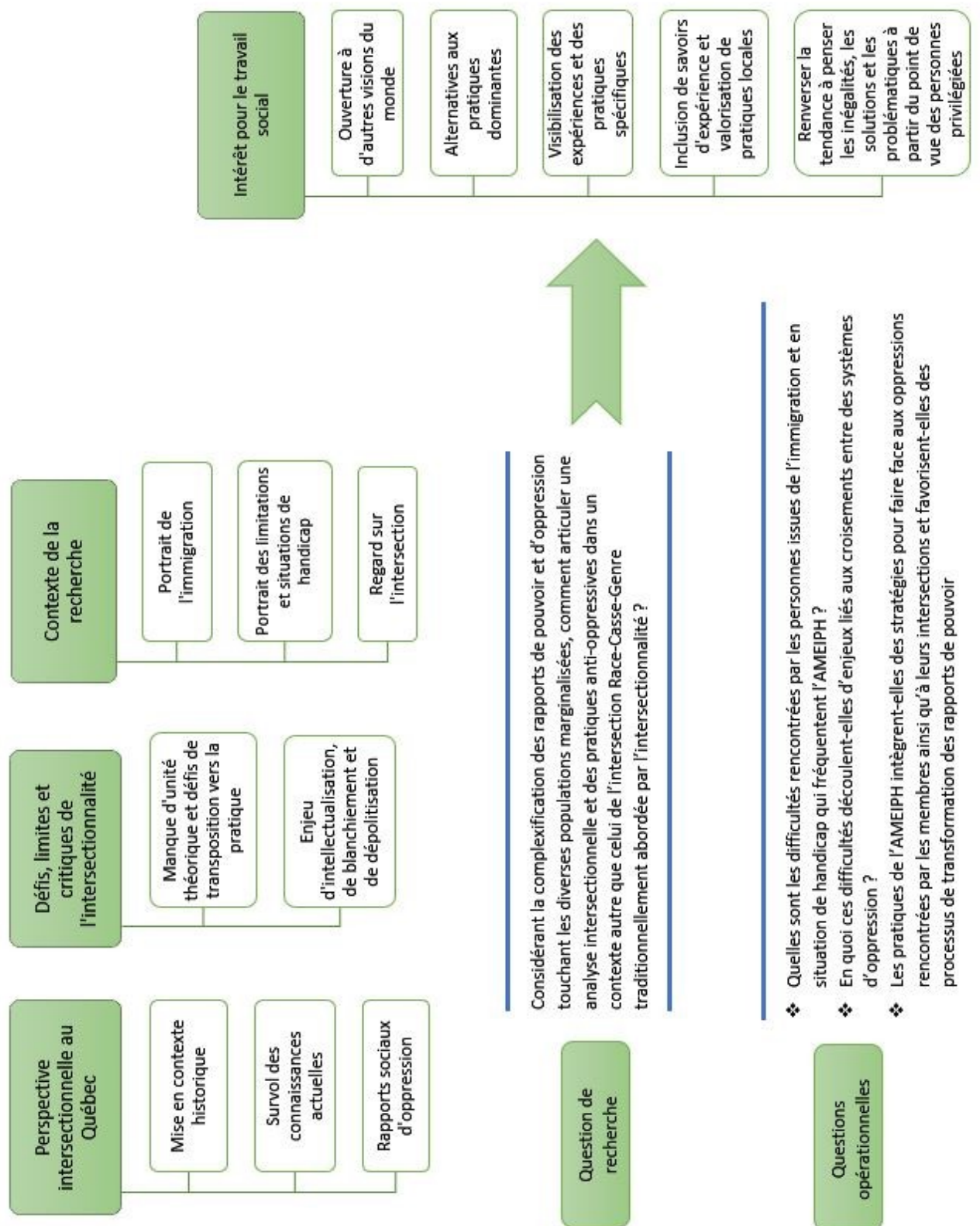
Cette recherche a été menée en collaboration avec un groupe dont les pratiques abordent principalement, mais pas uniquement, l'axe du capacitisme et de l'*immigration bias*. Ainsi nous tenterons de voir comment l'analyse des pratiques de cet organisme peut contribuer à l'avancement des connaissances et enrichir les réflexions sur l'intersectionnalité ?

En fonction de la visibilité obtenue, cette recherche pourra éventuellement contribuer au développement de sensibilités nouvelles face à des enjeux méconnus en travail social et à l'intégration d'une ouverture à d'autres visions du monde. Elle pourra aussi contribuer à la visibilisation de dynamiques d'oppression et à la reconnaissance des expériences des groupes et des individus tout en identifiant les pratiques spécifiques qui en découlent.

En travaillant à l'inclusion de savoirs d'expérience et à la valorisation de pratiques locales, il sera possible de formuler des alternatives aux pratiques dominantes et renverser la tendance à penser les inégalités, les solutions et les problématiques à partir du point de vue de personnes privilégiées. Finalement, cette recherche pourra contribuer à transformer la manière d'articuler les enjeux et les luttes sociales et favoriser des processus de validation à partir des priorités locales.

1.5 Synthèse de la problématique

Schéma 1 : Synthèse de la problématique



CHAPITRE 2

2 CADRE CONCEPTUEL

Est-ce qu'un milieu d'intervention dont le champ de pratique se trouve aux croisements de différentes oppressions développe toujours des pratiques intersectionnelles... pas nécessairement. Afin de mieux comprendre les dynamiques qui entrent en jeu dans le développement de pratiques intégrant une perspective intersectionnelle, nous verrons, à partir d'une étude de cas, comment les concepts de rapports de pouvoir, d'intersectionnalité et de pratiques en travail social nous aident à approfondir le lien entre un milieu d'intervention précis, celui de l'AMEIPH, et les pratiques qui y ont été développées au fil de leur expérience.

J'expliquerai comment les concepts sont mobilisés et comment ceux-ci nous aideront à analyser les situations d'oppressions vécues par les membres de l'AMEIPH ainsi que les pratiques qui découlent ou non d'une perspective intersectionnelle.

2.1 Les rapports de pouvoir

Les approches sociocritiques en travail social conceptualisent la notion de pouvoir principalement comme une force qui se situe dans les diverses structures sociales, telles que le patriarcat, le capitalisme, l'hétérosexisme, le racisme. Ces forces agissent à partir de différentes structures et mécanismes ; les institutions, les discours ou encore les actrices et les acteurs sociaux qui ont intériorisé les rapports de pouvoir et qui les reproduisent. Nous aborderons dans un premier temps les mécanismes qui traversent et façonnent les rapports sociaux d'oppressions.

Dans la seconde partie, nous nous pencherons plus en profondeur sur deux systèmes d'oppression que nous avons abordés précédemment, soit le capacitisme et l'*immigration bias*. Ce petit détour nous permettra de mieux comprendre quelques-uns des mécanismes spécifiques à ces systèmes d'oppression et éventuellement les enchevêtrements possibles.

Une troisième et dernière section se tourne ensuite sur la réappropriation de pouvoir. Cette notion est mobilisée afin de porter d'une attention particulière afin de repérer les différentes pratiques qui s'inscrivent dans une visée de transformation de ces rapports de pouvoir.

2.1.1 Processus d'oppression

Dans cette section, il s'agit d'identifier et d'explorer quatre mécanismes centraux par lesquels opèrent les relations de pouvoir, soit la stigmatisation, l'invisibilisation, l'exclusion et les violences.

2.1.1.1 Stigmatisation

Caractérisé par Goffman (1963), le terme stigmaté (qui signifie marque profonde en grec) désigne ce qu'il y a d'inhabituel chez un individu. Ainsi, lorsqu'un individu entre en relation avec une nouvelle personne, certains signes peuvent exposer sa différence.

La stigmatisation est un processus qui intervient lorsqu'un individu présente une variante relative par rapport aux modèles offerts par son environnement proche et « transforme une caractéristique, un comportement, une déficience, une incapacité en une marque négative ou d'infériorité » (Hurtubise, 2016). Selon le niveau de sa différence et les rapports sociaux d'oppression en présence, l'individu peut alors être qualifié de distinct, mauvais ou dangereux par exemple. Il devient alors difficile pour les individus porteurs de stigmates de se faire admettre dans la société. La stigmatisation produit ainsi une forme de discrimination contribuant considérablement à réduire les chances d'une personne de se réaliser et de s'épanouir en société. On peut penser, entre autres, à toutes les personnes portant un nom à consonance « étrangère » qui éprouvent des difficultés à trouver un emploi, au fait d'avoir expérimenté un séjour dans la rue, de vivre d'un revenu d'aide sociale, d'avoir une langue maternelle autre que la langue majoritaire d'un pays ou encore d'avoir une limitation physique par exemple. Dans tous ces cas, le stigmaté affecte l'identité sociale, l'identité personnelle et le regard que la personne porte sur elle-même (Hurtubise, 2016). La stigmatisation est un processus dynamique qui s'inscrit dans les mécanismes structurels de construction des situations de marginalisation et d'exclusion.

Selon Goffman, il existe trois formes de stigmatisation. La première relève de la présence de différences physiques externes, comme pourrait l'être une limitation physique. La seconde forme de stigmatisation regroupe les caractéristiques personnelles jugées comme « hors normes ». On compte parmi ce type de stigmas la santé mentale, les antécédents criminels ou la toxicomanie. Finalement, une troisième forme de stigmatisation pointerait les appartenances culturelles, les nationalités et les religions perçues comme étant hors des normes sociales.

Goffman ne parle pas spécifiquement de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre. Nous pourrions les intégrer à la deuxième catégorie regroupant les identités hors normes.

Selon le modèle de Goffman, les personnes en situation de handicap issues de l'immigration seraient ainsi sujettes à des stigmatisations multiples qui augmenteraient la vulnérabilité face à la marginalisation et l'exclusion sociale.

2.1.1.2 Invisibilisation

La sociologie des absences de Boaventura de Sousa Santos (2011), est spécialement pertinente dans le contexte de cette recherche. Dans son texte *Épistémologies du Sud*, Santos met de l'avant cinq processus de production et de légitimation de l'invisibilisation (p. 34-35).

1- Il fait référence dans un premier temps à l'invisibilisation par l'ignorance, donc essentiellement à l'absence de prise en compte de l'existence de tout ce qui diffère de la norme.

2- Par la suite, il aborde la rétrogradation. Dans ce cas, il renvoie à la conception linéaire et évolutive du progrès, donc à l'invalidation de toutes connaissances ou savoirs qui auraient précédé la période contemporaine comme étant rétrogrades. Évidemment, cette notion de rétrogradation s'applique de manière eurocentriste et aura tendance à invalider des savoirs ou des cosmologies n'appartenant pas au monde occidental.

3- Santos fait aussi référence à un troisième processus de production de l'invisibilisation, soit la naturalisation de la hiérarchisation sociale. En ce sens, on peut penser au racisme ou au patriarcat qui ont présenté les différences de genre et de races comme des « infériorités

insurmontables parce que naturelle » (p, 35). Il en va de même pour d'autres catégories sociales qui, à travers le temps, se sont vues invisibilisées par ce processus.

4- Enfin, l'universalisation est pointée par Santos comme un phénomène qui tend à constamment donner une valeur plus importante à ce qui relève de l'universel et à nier ou invalider ce qui relève du particulier. Les expériences minoritaires sont ainsi constamment mises en marge pour être englouties dans des discours universalisants.

5- Finalement, l'impératif de productivité serait le dernier processus de production d'invisibilité. Ainsi, tout ce qui serait jugé « improductif » serait donc mis à l'écart et relayé au second plan. Santos soutient que le productivisme contemporain, particulièrement en ce qui a trait à la sphère du travail, serait devenu un critère d'existence sociale de premier ordre.

Ces cinq formes sociales d'absence sociologique ont été retenues et utilisées afin d'affiner l'analyse des processus de création de non-existence et d'invalidation sociale. La déclinaison de l'invisibilisation proposée par Santos s'inscrit dans la lignée du concept d'invisibilisation nommé par Crenshaw lorsqu'elle fait référence à l'absence de prise en compte des réalités vécues par les femmes afro-américaines, il s'agit donc d'un élément qui se trouve au cœur de l'intersectionnalité.

Les différentes formes d'invisibilisation proposées par Santos viennent aussi faire écho auprès des populations issues de l'immigration et en situation de handicap. Qu'il s'agisse de l'ignorance, de l'infériorisation, de la productivité, de la rétrogradation ou encore de l'universalisation, ces cinq concepts sonnent des cloches et nous permettront de mettre en exergue certains aspects des expériences vécues par les membres de l'AMEIPH.

2.1.1.3 Exclusion

En continuité directe avec les notions de stigmatisation et d'invisibilisation mentionnées précédemment, l'exclusion constitue un processus de rupture des liens sociaux et renvoie à la notion de norme sociale et de marge. Il s'agit d'un processus qui tend à différencier et à isoler les personnes portant des stigmas jugés inférieurs.

Selon la *Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale* (Québec, 2002)

« L'exclusion sociale est le résultat d'un ensemble de processus économiques, politiques, institutionnels, culturels, souvent interdépendants et cumulatifs, qui mettent des personnes ou des groupes à part dans la société. »

Roy et Soulet (2001, p. 4) précisent que l'exclusion peut se faire dans différents types d'espaces, soit les espaces physiques, symboliques, idéologiques ou encore culturels. À titre d'exemple, on peut penser, entre autres, à la ségrégation par le racisme ou encore à l'inaccessibilité de plusieurs lieux qui contribuent à renforcer des situations de handicap pour les personnes ayant des problèmes de mobilité. Les personnes en situation de pauvreté sont sujettes à vivre plusieurs situations d'exclusion symboliques et matérielles.

L'exclusion implique aussi une absence de reconnaissance, je solliciterai cette notion dans l'analyse des rapports d'oppression pour voir comment la notion de non-reconnaissance devient centrale dans le renforcement des rapports de pouvoir.

Dans le cadre de cette recherche, j'ai porté une attention particulière aux personnes qui sont porteuses de plusieurs caractéristiques stigmatisantes et aux situations d'exclusions qui peuvent en découler.

2.1.1.4 Violences sexistes

Les violences peuvent prendre différentes formes. On peut penser, entre autres, aux violences physiques, sexuelles, psychologiques, économiques, systémiques, sociales et symboliques. Il est entendu que ces différentes formes de violence peuvent être perpétrées à différentes intensités et affecter à la fois l'intégrité physique, sexuelle et psychologique des personnes. De plus, force est de constater que les femmes sont plus sujettes à vivre ce type de violences. (FFQ, 2013)

Comme nous n'avons pas de données spécifiques aux femmes issues de l'immigration en situation de handicap, le choix de retenir les violences économiques et sexuelles comme concept dans cette recherche fait référence au fait que ces deux types de violences sont particulièrement récurrentes dans les expériences vécues par des femmes issues de l'immigration et les femmes en situation de handicap (FFQ, 2010, p. 7-8).

Prédominance des violences économiques chez les femmes issues de l'immigration :

Les femmes issues de l'immigration, plus particulièrement lorsqu'elles sont en provenance des pays du Sud⁴, vivent des rapports de domination qui se traduisent par un racisme systémique conjugué à une féminisation de la pauvreté. Cela augmente évidemment leur degré de dépendance économique et décisionnelle vis-à-vis les hommes et limite leur capacité à participer pleinement à la société québécoise. (FFQ 2010, p. 7)

Comme nous l'avons vu précédemment, la non-reconnaissance des acquis et des compétences, les différentes discriminations liées au sexe, à l'origine, à la religion ou à la couleur restreignent l'accès des femmes issues de l'immigration au marché du travail et lorsqu'elles travaillent, elles occupent des emplois souvent sous-payés et précaires.

Le rapport sur les violences faites aux femmes de la FFQ (2010, p.7) met en évidence le fait que les violences économiques, à l'échelle sociale ou domestique, sont des facteurs qui augmentent la vulnérabilité des femmes aux violences physiques et sexuelles. De plus, les femmes immigrantes qui vivent des situations de dépendances financières ou qui travaillent dans des emplois précaires vivent souvent des craintes qui peuvent aller jusqu'à les dissuader de porter plainte en cas d'agression.

Prédominances des violences sexuelles chez les femmes en situation de handicap :

Être une femme en situation de handicap peut accroître la vulnérabilité face à la violence à toutes les étapes de sa vie, tout simplement parce qu'elle est une femme et parce qu'elle est en situation de handicap. En effet, Stimpson et al. (1991) estiment que 83% des femmes en situation de handicap sont victimes de violence sexuelle au cours de leur vie.

De nombreux facteurs propres au fait d'être une femme en situation de handicap participent à augmenter les situations de risque, entre autres, la pauvreté, la dépendance à autrui, le manque d'accès à l'éducation, l'âge ou encore les préjugés sociaux dévalorisants. (FFQ, 2010, p.8). Par la complexité de leur situation et la crainte des répercussions, les femmes en situation de handicap ont moins tendance à dénoncer les violences qu'elles subissent.

⁴ Il s'agit de tous les pays appauvris par les grandes puissances économiques, qu'ils soient dans le Sud géographique ou non.

Ainsi, il m'est apparu pertinent de prendre en considération les concepts de violences économiques et sexuelles pour aborder les expériences d'oppression vécues plus particulièrement par les femmes issues de l'immigration en situation de handicap.

2.1.2 Principaux systèmes d'oppression en jeu

Dans le précédent chapitre, j'ai dressé un premier portrait de l'immigration et un second des personnes vivant avec une limitation à Montréal. En fonction de ces portraits, j'ai fait ressortir quelques-uns des principaux enjeux touchant ces deux catégories de population. Il s'agit ici de faire le lien entre certains des enjeux précédemment nommés et les systèmes d'oppression en jeu dans le cas de personnes issues de l'immigration vivant avec une limitation.

Évidemment, les groupes n'étant pas homogènes, plusieurs autres systèmes d'oppression peuvent être identifiés dans la trajectoire des personnes issues de l'immigration en situation de handicap et nous tenterons éventuellement de porter une attention particulière à cet aspect dans l'analyse.

2.1.2.1 Capacitisme

Le capacitisme est une forme de discrimination ou de jugement défavorable contre les personnes vivant des situations de handicap. Il s'articule souvent autour d'attitudes, de stéréotypes et de stigmates négatifs à l'endroit des personnes ayant des limitations. Le « capacitisme » fait référence à des attitudes sociétales qui dévalorisent et limitent le potentiel des personnes en situation de handicap, il est donc systémique. Il peut s'exercer de façon consciente ou inconsciente et être inscrit dans les institutions, les lois ou la culture d'une société et peut restreindre les possibilités offertes aux personnes handicapées et réduire leur participation à la vie de leur collectivité (Commission du droit de l'Ontario, 2012, p.3)

Le système capacitiste est fortement influencé par la médecine occidentale et place la personne capable, donc sans limitation, comme la norme sociale (FFQ, 2010). Selon cette conception, le handicap est une erreur, un manque, un échec, et non pas une représentation de la diversité au sein de l'humanité.

Le capacitisme est un « système » au sens où les personnes définies comme « Autres » en fonction de ce système ont été historiquement marginalisées (institutionnalisation, stérilisation forcée, spectacles de foires) et le sont encore aujourd'hui, même si ce n'est plus de la même manière. Le concept de capacitisme met de l'avant le fait que la société est structurée par rapport à la présomption que toute personne devrait posséder un corps valide et capable. Cette dynamique sociale crée et maintient des barrières physiques et sociales. Ainsi, la personne qui ne possède pas ce corps capable est identifiée comme « l'Autre ». Le capacitisme opprime et marginalise les personnes aux corps et aux capacités « hors normes » (Chouinard, 1997).

2.1.2.2 Préjugés et discriminations liées à l'immigration : Immigration bias⁵

En tentant de définir quel serait le principal système d'oppression en jeu au niveau du processus d'immigration, je dois avouer que j'ai été confrontée à plusieurs questionnements, entre autres, je me suis posé la question à savoir si le fait d'immigrer au Canada peut être défini comme étant une posture ou une identité qui s'inscrit dans un système d'oppression spécifique. On sait que les personnes issues de l'immigration vivent plusieurs types de discrimination, mais peut-on les attribuer à un système en particulier ? Si on regarde attentivement, il ne s'agit pas spécifiquement de racisme, ni de colonialisme, ni d'impérialisme ... En fait, mes réflexions et les différentes recherches dans la littérature ne m'ont pas permis de trouver de réponse précise à cette question. Je n'ai pas été en mesure de répertorier aucune mention faisant référence à un système d'oppression touchant spécifiquement les rapports d'oppression liés à l'immigration. Par contre, on ne peut pas pour autant affirmer que les personnes issues de l'immigration ne vivent pas de rapports de pouvoir liés à cette identité d'immigrant·e. Nombreuses sont les références qui font état de la précarité des personnes immigrantes au niveau économique, des réseaux de soutien, des statuts d'immigration. Plusieurs font aussi référence à une domination culturelle quant à la non-reconnaissance des diplômes et des acquis, donc des savoirs non occidentaux ou encore aux problèmes de profilage et de la surreprésentation des personnes racisées dans

⁵ *Bias* : de l'anglais pour désigner les préjugés. On parle souvent d'approches anti-bias pour désigner les approches anti-oppressives.

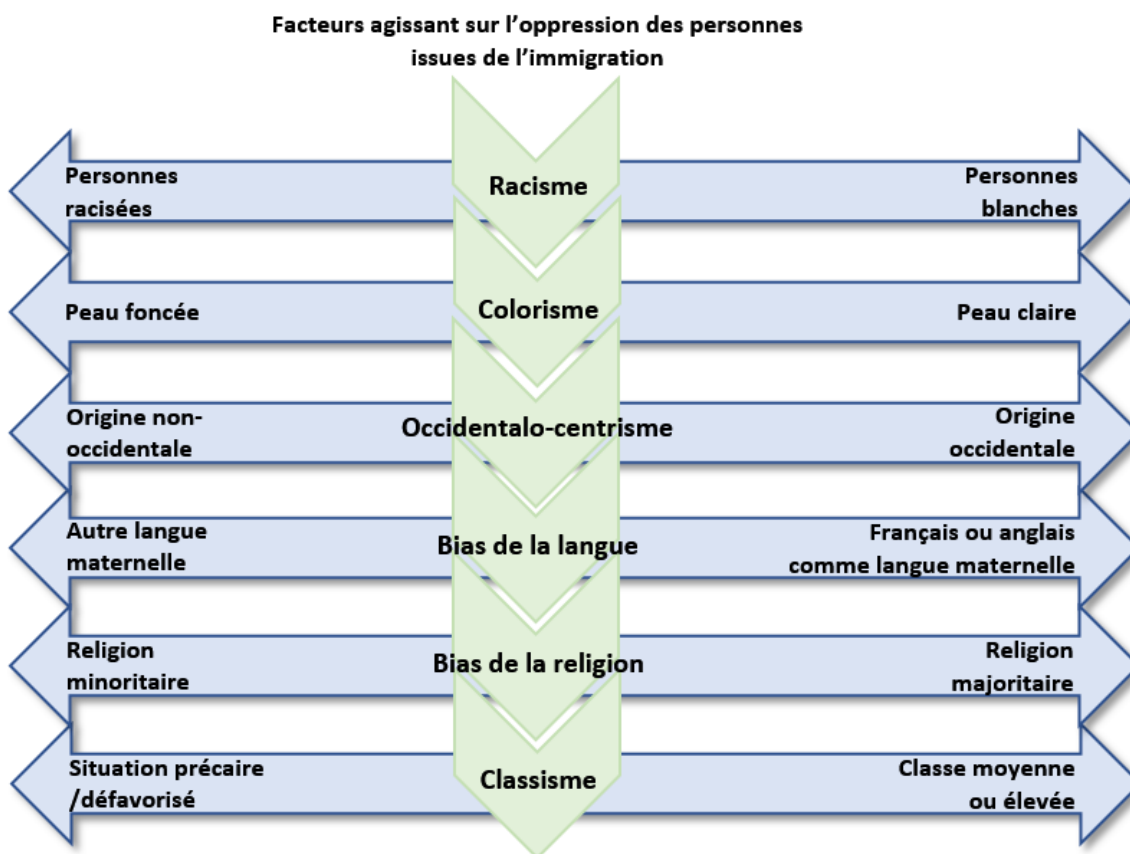
le système judiciaire. Ces éléments vont être sujets à varier si la personne a un nom à consonance étrangère ou plus occidental, si la couleur de la peau de la personne est plus foncée ou plus pâle, si la personne est d'origine occidentale ou non, si la personne maîtrise l'une des langues officielles ou pas, en fonction de la situation socio-économique aussi, ou encore par rapport au fait que la personne pratique ou non une religion et la vision de cette religion dans la société canadienne. Tous ces exemples relèvent en fait de plusieurs systèmes d'oppression différents et font ressortir le fait que la personne immigrante n'est pas nécessairement au cœur d'un système d'oppression en particulier, mais plutôt au carrefour de plusieurs systèmes d'oppression qui vont s'influencer et s'interaler.

Finalement, tous les facteurs nommés précédemment vont aussi être influencés par la variable du temps, c'est-à-dire depuis combien de temps est-ce que la personne est au Canada et, par conséquent, sa connaissance des codes culturels en place dans le pays d'accueil.

L'immigration n'est pas nécessairement en soi un système d'oppression, mais le fait d'être une personne immigrante, issue de l'immigration, racisée dans un pays occidental fait ressortir une position qui, elle, se trouve à la croisée de plusieurs systèmes d'oppression.

Le schéma qui suit permet d'illustrer un peu mieux les différents facteurs agissant sur l'oppression des personnes issues de l'immigration. Il démontre les différents pôles qui vont influencer la trajectoire de la personne immigrante ou issue de l'immigration. Encore une fois, selon une lecture intersectionnelle, les liens entre les différents facteurs sont conçus selon une logique multiplicative et non additive.

Schéma 2 : Facteurs agissant sur l'oppression des personnes issues de l'immigration



2.1.3 Processus de réappropriation de pouvoir

Le social est une sphère hétérogène qui est traversée par divers rapports de pouvoir ou « champ de forces » (Bourdieu, 1982 ; Foucault, 1975). Les agent·e·s à l'intérieur de ces champs n'ont pas le même pouvoir d'actions ou la même capacité de se faire entendre, certain·e·s ont plus de « ressources » que d'autres. Pour Bourdieu, les agentes et les agents sociaux sont imbriqués dans le social et ils utilisent les représentations et les concepts qui leur sont disponibles, tout en sachant qu'ils sont partiellement modelés par la société. Toutefois, ils détiennent aussi un pouvoir d'agir (limité évidemment) et peuvent contribuer à la définition du social à travers les possibilités ouvertes par cette même société.

Une des stratégies d'intervention à l'égard de ce pouvoir dominant est la reprise de pouvoir individuelle et collective, également souvent appelée « *empowerment* ». Par exemple, pour

Pullen-Sanfaçon (2013), les approches anti-oppressives misent sur les principes de l'*empowerment* (p.216) pour valoriser le potentiel des personnes marginalisées, et leur permettre de trouver les moyens innovateurs et créatifs de s'exprimer, d'agir et de revendiquer face aux injustices résultant d'un déséquilibre de pouvoir. L'*empowerment* est ici défini comme un processus qui comporte « la participation, l'acquisition ou la réquisition de compétence technique, le développement d'estime de soi et de la conscience critique » (Boisclair et al, 2010, p.216). Ainsi, bien que le pouvoir soit principalement situé dans les structures d'oppressions, le travail social anti-oppressif reconnaît qu'il peut être situé ailleurs, sinon il ne serait jamais question de favoriser la « reprise de pouvoir ». En effet, les pratiques anti-oppressives et intersectionnelles se basent sur des discours et des pratiques qui peuvent a priori sembler contradictoires ; le pouvoir est à la fois structurel et individuel.

Cette « nouvelle compréhension du pouvoir » est fortement inspirée par les écrits de Michel Foucault (1976), qui perçoit le pouvoir et les résistances en tous lieux. En effet, Foucault suggère que le pouvoir ne se situe pas dans une structure, à l'extérieur des différents rapports de la vie humaine, mais est plutôt immanent et toujours accompagné de résistances:

« Le pouvoir vient d'en bas ; c'est-à-dire qu'il n'y a pas, au principe des relations de pouvoir et, comme matrice générale, une opposition binaire entre les dominateurs et les dominés, cette dualité se répercutant de haut en bas, et sur des groupes de plus en plus restreints jusque dans les profondeurs du corps social. Il faut plutôt supposer que les rapports de force multiples qui se forment et jouent dans les appareils de production, les familles, les groupes restreints, les institutions, servent de support à de larges effets de clivage qui parcourent l'ensemble du corps social » (Foucault, 1976, p.124).

J'ai choisi d'avoir recours au concept de réappropriation du pouvoir afin d'aller explorer des processus qui suggèrent une reprise de pouvoir et qui se situent sur différents plans, soit individuel, interpersonnel, culturel et structurel. Au moyen de ce concept, j'ai tenté de voir comment sont articulés les axes de domination en jeu dans différents contextes et quels moyens sont mis de l'avant par l'AMEIPH pour favoriser une reprise de pouvoir qui permette de rendre compte de la spécificité des situations d'oppression vécues par les membres de ces mêmes organisations.

J'aborde ainsi certaines pratiques qui relèvent de l'informel, des discours, de la visibilisation ou encore de la reconnaissance. Le concept de réappropriation du pouvoir permet d'envisager aussi que la réappropriation puisse avoir lieu au sein d'espaces parfois compris comme étant ceux de la domination.

2.2 Intersectionnalité

En prenant place au Québec, cette recherche a pu profiter d'une position privilégiée permettant d'articuler un point de jonction entre traditions françaises et américaines de l'intersectionnalité (Pagé, 2014a). Pour souligner le potentiel de cette conjonction, j'ai tenté de me baser sur la perspective de l'intersectionnalité suggérée par Pagé (2014a) qui met l'emphasis sur la capacité de prendre en compte une analyse structurelle des rapports sociaux tout en intégrant la notion d'agentivité et donner une part de libre arbitre aux sujets dans l'agencement de leurs dimensions identitaires.

De plus, la lunette intersectionnelle proposée renvoie au principe de non-hiérarchisation des oppressions. Cette perspective implique d'emblée de ne pas en mettre une oppression avant l'autre, ce qui constitue un angle intéressant pour analyser les points de convergence entre les groupes et les ouvertures à des solidarités intersectionnelles.

Dans le cadre de cette recherche, j'ai fait le choix d'adopter une lunette intersectionnelle qui nous permettra d'appréhender les rapports de pouvoir dans la société, et ce, tant sur le plan macro qu'au niveau interpersonnel. En ce sens, j'ai privilégié une perspective intersectionnelle qui se trouve à mi-chemin entre l'intersectionnalité structurelle et l'intersectionnalité de l'agentivité. Cette position mitoyenne permet de rallier les points forts de ces deux courants de l'intersectionnalité.

En ce sens, je réfère à ce premier courant issu de la perspective américaine (Davis, 2008) afin de proposer une lecture politique des rapports de pouvoirs à partir des structures sociales. L'intersectionnalité structurelle nous permet, pour reprendre les mots de Bilge, d'« interroge[r] les manières dont les systèmes de pouvoir sont impliqués dans la production, l'organisation et le maintien des inégalités » (2009, p. 73)

D'autre part, j'invoque aussi l'intersectionnalité de l'agentivité pour représenter les zones de résistance. Cette notion renvoie à la capacité d'agir malgré le poids des oppressions. On

y voit comment les identités portées par l'individu sont organisées par la personne et la façon dont elles sont mises de l'avant et comment elles s'inscrivent comme des modes de résistance face aux oppressions.

2.3 Les pratiques

Pour la plupart, les pratiques se construisent au gré des transformations de la société et des enjeux qui la traversent. L'évolution des pratiques d'un organisme se comprend donc à la lumière des dynamiques externes et de l'influence des éléments contextuels. Qu'il s'agisse des valeurs, de l'orientation, du fonctionnement, des structures, de l'analyse des besoins des membres/de la communauté, du financement, de l'évaluation, des relations externes, des activités, etc., les pratiques des organismes sont aussi interdépendantes et s'influencent mutuellement.

2.3.1 Quelques notions sur le concept de pratiques

C'est d'abord en m'inspirant des conceptions de Ghislaine Roy et de Martine Abdallah-Pretceille que j'ai orienté ma compréhension de la notion de pratiques. D'abord, selon Ghislaine Roy « le terme « pratiques » désigne une action, une interaction, une praxis » (2000, p. 131). Puis, Abdallah-Pretceille (1985), renchérit en ajoutant que la notion de pratique fait référence « à une pratique ou plus exactement à un ensemble de pratiques mises en œuvre pour répondre à des problèmes de terrain ». C'est d'abord cette notion de réponse aux enjeux de terrain qui m'a interpellée, elle m'a semblé tout à propos pour se conjuguer avec le concept d'intersectionnalité et permettre de voir ce qui est mis en œuvre par l'organisme pour pouvoir répondre aux enjeux spécifiques des membres.

Dans un second temps, je suis allée piger dans le domaine de la sociologie pour mettre un peu plus de lumière sur ce concept qui est souvent peu défini en travail social. Ainsi, Bazin fait ressortir une interprétation intéressante et originale de la notion de pratiques proposée par Bourdieu :

"La pratique est un type d'action particulier qui n'est, ni purement déterminé ni rationnellement calculé. Elle est le produit d'une dialectique entre une situation et un praticien dont l'expérience lui permet de « faire face à des

situations imprévues et sans cesse renouvelées » (*Bourdieu, 1972, p.257*). " (2011, p. 80)

Pour poursuivre dans une réflexion issue de l'interprétation de Bazin, le concept de pratiques ferait aussi référence à l'existence d'une logique de reproduction et de transmission. Cette logique de transmission assure une certaine stabilité, mais ouvre aussi la porte à une forme d'ajustement qui ferait partie intégrante du processus et permettrait l'évolution et la transformation des pratiques. Cette flexibilité réflexive proposée par Bazin me semblait être un complément particulièrement pertinent dans le cas de l'analyse des pratiques de l'AMEIPH.

2.3.2 Les pratiques anti-oppressives et intersectionnelles

Les approches anti-oppressives ne découlent pas d'une science particulière ou d'un champ disciplinaire précis, mais nous savons qu'elles font partie des pratiques en travail social depuis plusieurs années. Selon la définition proposée par Dominelli (2002, p. 6 dans Pullen-Sansfaçon, 2013, p. 357) les approches anti-oppressives se retrouveraient à la fois dans les façons de faire et les façons de penser. Le travail social anti-oppressif vise l'émancipation sur le plan individuel et collectif et plus largement il vise une transformation sociale exempte d'oppressions. Les approches anti-oppressives reconnaissent que les conditions ainsi que les pratiques sociales et culturelles ont une histoire et que les interactions auxquelles nous faisons face aujourd'hui ne peuvent être interprétées en dehors ou indépendamment de cette histoire.

Selon le modèle de pratiques anti-oppressives développé par Mullaly (2010) lequel est présenté par Pullen-Sansfaçon (2013, p. 359), les interventions anti-oppressives sont catégorisées en fonction d'une typologie à quatre niveaux. On compte les pratiques qui ciblent: a) le personnel, b) l'interpersonnel, c) le culturel et d) le structurel. Nous reprendrons cette catégorisation plus loin afin de nous en inspirer pour l'analyse des pratiques recensées.

De plus, Pullen-Sansfaçon (*ibid*) fait ressortir six principes qui guident les pratiques anti-oppressives. Il s'agit de : a) une visée de transformation sociale, b) l'engagement à actualiser ses connaissances, c) l'autoréflexion critique, d) l'adoption d'une analyse

critique des problèmes sociaux, e) prendre action dans une perspective d'empowerment et f) la mise sur pied des alliances.

Bien que les pratiques intersectionnelles soient considérées comme étant des pratiques anti-oppressives, toute pratique anti-oppressive n'est pas intersectionnelle. L'«intersectionnel» réfère spécifiquement à la prise en compte de l'interaction qui se produit lorsque les situations d'exclusion entrent en contact ainsi que l'ensemble des changements et des transformations qui en résulte.

Plus spécifiquement, Geneviève Pagé (2015, p. 8) définit les pratiques intersectionnelles comme étant ancrées dans trois prémisses : a) les oppressions (de sexe, de race, de classe, etc.) sont vécues de manières simultanées et difficilement différenciables les unes des autres; b) les systèmes d'oppression s'alimentent et se construisent mutuellement tout en restant autonomes; c) ainsi, la transformation sociale ne peut être conçue comme un processus visant un seul système d'oppression; les systèmes doivent être considérés simultanément et ils ne peuvent être hiérarchisés.

Parmi les pratiques d'intervention recensées dans les groupes ayant fait des démarches pour adopter des pratiques intersectionnelles, on compte l'intégration de la *Grille d'intervention féministe intersectionnelle* développée par Corbeil et Marchand (2007). Cette grille est probablement le principal outil existant actuellement dans la pratique. Il vise à reconnaître l'influence des structures et des institutions sociales inégalitaires dans la vie des femmes. La grille met l'accent sur l'importance de croire au potentiel des femmes et de mettre en valeur la diversité de leurs expériences, d'établir des relations égalitaires, de rendre visibles les réalités de certains groupes de femmes qui sont souvent marginalisées, de déconstruire le présupposé voulant que les femmes victimes de violence constituent un groupe homogène, de favoriser l'émergence de récits alternatifs et de contester les narratifs dominants.

Outre la grille d'intervention féministe intersectionnelle, on peut penser à la d'autres pratiques faisant référence à une approche intersectionnelle. Les quelques exemples qui suivent sont tirés du premier volet d'une recension des pratiques intersectionnelles faite par Geneviève Pagé auprès des groupes membres du Regroupement Québécois des Centres d'Aide et de Lutte Contre les Agressions à Caractère Sexuel (RQCALACS, 2014b) :

- Favoriser la prise de parole des personnes invisibilisées
- Développer des discours et des pratiques inclusives
- Instaurer d'une politique d'embauche favorisant l'inclusion et la diversité
- Établir des relations égalitaires à différents niveaux dans les organisations
- Créer des alliances et des solidarités visant à mettre sur pied de nouveaux ponts
- Déconstruire les discours homogénéisants
- Assurer la traduction dans les espaces de prise de décision pour favoriser la participation de personnes non francophones
- Faire la promotion de modèles alternatifs, par exemple avec un accès à une bibliothèque diversifiée dans les centres qui reçoivent des femmes avec leurs enfants.

Dans l'objectif de marquer une distinction entre des pratiques intersectionnelles et des pratiques anti-oppressives, nous citerons un exemple de pratique anti-oppressive. Dans son article « La pratique anti-oppressive » Pullen-Sansfaçon (2013, p. 361) propose un exemple qui se prête bien à l'exercice. En évoquant la situation d'un jeune garçon vivant des difficultés à l'école en lien avec son cercle d'amies uniquement composé de filles et son manque d'intérêt pour les activités traditionnellement assignées à son genre, elle propose d'intervenir sur cette situation à partir de l'axe de l'hétérosexisme. Ainsi, une pratique anti-oppressive peut donc faire référence à un seul axe d'oppression lorsque la situation n'en implique qu'un seul. Toutefois, si le jeune garçon avait été racisé, nous aurions pu parler d'une analyse intersectionnelle qui aurait impliqué la mise en œuvre de pratiques intersectionnelles pour cibler la discrimination spécifique à la jonction du racisme et de l'hétérosexisme vécue par le garçon.

Vu le peu de documentation disponible à ce jour et l'intérêt assez récent pour le volet moins théorique de l'intersectionnalité, on peut penser que les pratiques intersectionnelles sont loin d'être entièrement définies, circonscrites et « abouties ». Les organisations se les approprient à travers un processus évolutif qui implique plutôt l'idée de « tendre vers ». Les pratiques inspirées d'une approche intersectionnelle sont donc toujours à (ré)inventer, à répertorier et à faire connaître.

Je me suis donc basée sur les connaissances actuelles au sujet des pratiques anti-oppressives et intersectionnelles pour accompagner mon regard et mon analyse des pratiques recensées à l'AMEIPH. J'ai retenu du concept de pratique qu'il s'agissait de manières de faire et de penser qui sont, d'une part, transmises, mais aussi qui gardent d'autre part de la flexibilité afin de s'adapter aux situations particulières rencontrées sur le terrain. Au niveau de l'intersectionnalité, j'ai plus particulièrement retenu la notion d'engagement à agir à différents niveaux au carrefour des différentes oppressions. En ce sens, les actions de transformations sociales sont pensées en termes de transformations individuelles, interpersonnelles, culturelles et structurelles, et ce, dans l'optique où les différents niveaux d'action s'interalimentent à leur tour afin de déstabiliser les systèmes d'oppression en cause.

CHAPITRE 3

3 MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Cette partie du mémoire présente en premier lieu les fondements de la recherche pour ensuite présenter les principales techniques de collecte de données, le traitement des données et finalement discuter des aspects éthiques.

3.1 Fondements de la recherche

J'ai choisi de faire une recherche de type qualitative inspirée de la méthode de Paillé (Paillé et Mucchielli, 2012) principalement basée sur des entrevues individuelles semi-structurées. La recherche qualitative conçoit la réalité comme une construction sociale et a pour objectifs de donner du sens et de comprendre des phénomènes sociaux complexes.

Dans le cadre de cette recherche, je me situe à la jonction de deux orientations propres aux méthodologies des recherches qualitatives telles que décrites par Anadón (2006). D'une part, je m'inspire des théories interprétatives qui ont pour objectif de « donner la parole aux différentes voix, personnes et groupes sociaux afin de les amener à prendre la place qui leur revient au sein de la société » (p. 11), ainsi que de l'approche critique qui vise « la mise à jour des inégalités sociales et systémiques et, ultimement, l'émancipation et l'empowerment des populations ciblées par le partage du savoir engendré par la recherche. » (*ibid*)

De plus, je considère qu'il est important de réitérer que les connaissances sont dépendantes de la position sociale et de l'histoire de l'observé, mais également de l'observateur (Poiret, 2005). Il s'agit donc d'une perspective sociocritique des rapports de production des savoirs inspirée du féminisme et voulant que les points de vue des groupes marginalisés ou exclus aient été occultés dans la recherche et dans les savoirs qui sont surtout produits par des blancs, scolarisés et avantagés. Cette perspective s'inscrit dans l'idée générale du cadre conceptuel proposé précédemment.

3.2 Savoirs et pratiques

Le philosophe John Dewey (1929) affirme que la séparation entre le savoir et l'action, et entre la théorie et la pratique, constitue un héritage de la philosophie traditionnelle. En ce sens, on peut considérer que, par l'entremise de sa méthode scientifique et de la théorie générale de la connaissance, Descartes a effectivement contribué à la séparation du monde de la pensée et du monde de la pratique. Ses idées ont fortement inspiré les courants positivistes qui lui ont succédé. Ceux-ci ont tenté de saisir une réalité objective, « *le vrai* », en tentant de faire une description neutre d'une réalité unique et universelle. Toutefois, le temps démontre que cette division tranchée entre la théorie et l'action n'est pas si « naturelle » ou « inévitable » que Descartes le proposait initialement.

Rapport à la théorie en travail social

À travers l'évolution des sciences modernes, il est possible de constater qu'il existe plusieurs types de savoirs ; les savoirs scientifiques, les savoirs d'expérience, les savoirs d'action, les savoirs pratiques, les savoirs techniques, les savoir-dire, les savoir-faire et le savoir-être en sont quelques-uns, mais parmi ces savoirs tous ne possèdent pas la même reconnaissance. Basé sur l'idée que la science produit de la connaissance et que la pratique applique cette connaissance, certaines formes de savoir ont acquis plus de prestige, ils font souvent le fruit de longues années de recherche théorique alors que d'autres ont une reconnaissance moins élevée et relèvent souvent des milieux de pratique, du terrain. Heureusement, aujourd'hui on compte de plus en plus de recherches qualitatives, partenariales, de recherche-action qui se forment une place et leur valorisation est croissante au sein, entre autres, des sciences sociales. Néanmoins, il reste qu'un rapport asymétrique continue de placer les savoirs académiques au-dessus des savoirs d'expérience.

Savoirs d'expérience

La question du rapport entre théorie et pratique, entre les savoirs générés dans le monde de la recherche et ceux qui émergent de la pratique, demeure un enjeu central pour le travail social (Huot, 2013). Ce rapport est souvent asymétrique et, comme nous l'avons mentionné, il existe une barrière entre les savoirs savants et les savoirs d'expérience. Sans

prétendre mener une recherche partenariale en soi, cette recherche s'inspire de quelques fondements de la recherche partenariale et tente de faire le pont entre différents types de savoirs en favorisant une co-construction des réflexions qui entourent les pratiques recensées. La démarche permet d'amener les praticiens sur le plan de la théorie et de la réflexivité tout en plongeant le monde de la recherche au cœur des savoirs locaux. Ainsi, j'ai porté attention à ce que les savoirs expérientiels soient en mesure de trouver une place au même niveau que les savoirs scientifiques et sans être relégués au second rang. J'ai tenté de mettre de l'avant des espaces de parole propres aux voix provenant de l'expérience directe. J'ai ainsi interrogé autant l'expérience de l'équipe de travail de l'organisme que celle des membres qui fréquentent l'organisme.

Dans le cadre de cette recherche, afin de tenter d'éviter l'écueil mentionné plus tôt concernant l'intellectualisation de l'intersectionnalité, je tente de comprendre comment s'articulent les savoirs détenus par les acteurs et actrices eux-mêmes et elles-mêmes, de les mettre en valeur et de les visibiliser. Il sera aussi possible de voir comment se construisent les espaces de réflexion et d'analyse au sein même de la pratique et comment les praticien·ne·s produisent de la théorie à partir de leurs pratiques et expériences. En se penchant sur les savoirs d'expérience, il est envisagé d'aborder la pratique, donc comment les choses sont faites, les savoir-faire, mais aussi de faire ressortir les discours, les narratifs organisationnels (Harper, 2013, p. 61), les représentations.

Caillouette (2016) fait remarquer l'importance de la manière dont on nomme les choses et comment celle-ci participe à faire exister le réel. Nommer les choses n'est jamais un acte anodin. Nommer les choses autrement contribue ainsi à transformer les réalités sociales empreintes de rapports de pouvoir. Cette réflexion rappelle Foucault et comment les discours dominants contribuent à former des structures de pouvoir et parallèlement comment les discours alternatifs peuvent représenter des contre-pouvoirs importants qui s'avèrent essentiels à la contestation des rapports d'oppression.

Bref, considérant que, dans l'histoire, les grandes théories ont essentiellement été faites par des personnes qui détiennent le pouvoir, le regard expérientiel proposé offre la possibilité de renverser cette tendance historique et de redonner une part de pouvoir aux acteurs locaux en recensant des savoirs plus marginalisés. Finalement, cette perspective permet d'ouvrir

l'analyse sur méthodologie prenant en compte une conception plus large des rapports entre la connaissance théorique et la pratique.

3.3 Étude de cas auprès d'un organisme

J'ai choisi de procéder à cette recherche par le biais d'une étude de cas intrasite (Albarello, 2011, p.38). Contrairement aux études multisites, l'étude de cas intrasite se penche sur un seul site. Cette méthodologie vise à obtenir une vue globale de la situation et à appréhender le site dans ses différentes dimensions. L'étude de cas offre, selon Corbière et Larivière (2014), la possibilité de comprendre et d'analyser un phénomène complexe en profondeur tout en tenant compte de son contexte spécifique. Il s'agit d'une approche flexible qui fait appel à la triangulation de sources de données multiples. En ce sens, l'étude de cas nous permet de rencontrer différents acteurs et de voir comment se construisent les analyses, les discours et les pratiques et elle offre une forte validité interne.

Dans une étude de cas, on distingue normalement le phénomène (les pratiques intersectionnelles) de son contexte (l'organisme de l'AMEIPH), toutefois Albarello (2011, p. 21) reconnaît que les frontières entre les deux sont floues et qu'il n'y a pas possibilité d'analyser l'un sans l'autre. L'étude de cas se caractérise ainsi par la volonté de ne pas dissocier complètement un phénomène de son contexte, mais plutôt de prendre en compte les relations entre le phénomène et son contexte dans l'analyse, tout en étant ouvert à une pluralité de dimensions. (Dupriez dans Albarello, 2011, p. 7).

L'intérêt de procéder à une étude de cas réside dans la possibilité de faire ressortir les divergences ainsi que les points communs entre les différent·e·s acteurs et actrices interrogé·e·s. Considérant que les pratiques intersectionnelles représentent un champ peu documenté sur le plan de la recherche, il m'a paru pertinent de procéder à partir d'une étude de cas pour pouvoir porter un regard approfondi. J'ai choisi plus spécifiquement de faire une étude de cas de type exploratoire (Albarello, 2011, p. 109) puisqu'il s'agit d'élaborer une première exploration d'un champ peu étudié jusqu'à présent.

La première étape de l'étude de cas consiste en un recensement des pratiques de l'organisation à partir de leur documentation disponible. J'ai ainsi cherché à dégager une vision sommaire de leurs pratiques et, par la suite, à documenter plus spécifiquement les

pratiques anti-oppressives et intersectionnelles qui sont mobilisées par l'organisation. Les informations recueillies dans la recension de la documentation écrite ont été mises en lien avec les entretiens et les observations par la suite. Cet exercice de triangulation permet d'ouvrir un dialogue entre diverses sources et différentes perspectives et ainsi renforcer ce que Laperrière (1997, p. 372) cite comme l'un des critères importants de la validité de la recherche qualitative, soit la concordance des données. Cette notion de concordance se veut une manière de regarder l'articulation des discours et des représentations au sujet des pratiques et d'approfondir la notion de résonance entre différentes visions, sans pour autant chercher à valider une réalité unique au sujet des pratiques.

3.4 Échantillonnage et recrutement

L'échantillonnage et recrutement s'est posé en deux temps. En premier il a été nécessaire de faire le choix du « cas », c'est-à-dire du contexte dans lequel allait prendre place la recherche. Dans un second temps, j'ai procédé à l'échantillonnage et au recrutement au sein de l'organisme afin de pouvoir procéder à la collecte de données.

Organisme :

Pour effectuer la sélection de l'organisme, j'ai commencé tout d'abord par une recherche documentaire afin de repérer les organismes à Montréal qui travaillaient spécifiquement au croisement de deux axes d'oppression. Il était important pour la recherche que les groupes identifiés aient une certaine distance par rapport aux réseaux féministes traditionnels. Pour m'en assurer, j'ai exclu d'emblée les groupes qui articulent l'axe du genre en premier plan dans leur mission. Parmi les groupes identifiés, j'ai retenu deux groupes. Ces groupes s'étaient démarqués par leur expérience spécifique à l'intersection de deux axes d'oppression, la diversité de leurs activités, leur implication active dans la défense de droits, leur philosophie d'inclusion et leur analyse systémique.

Au terme de cette recherche, j'ai sélectionné et communiqué avec les deux groupes qui correspondaient aux critères afin de sonder leur intérêt face à la recherche. À priori, les deux groupes ciblés ont démontré de l'intérêt pour le projet. L'idée initiale était de faire une étude de cas comparative. Toutefois, l'un des deux groupes a dû se désister en cours

de projet. Plutôt que de me lancer à la recherche d'un autre organisme, j'ai préféré faire le choix de me pencher plus en profondeur sur l'autre organisme qui démontrait beaucoup d'intérêt dans le projet. Un tel ajustement démontre la souplesse de la recherche qualitative (Pires, 1997, p.51). La recherche a donc pris place à l'Association Multi-Ethnique pour l'Intégration des Personnes Handicapées (AMEIPH).

Une fois, le projet accepté par l'organisme, il restait encore à prendre contact avec les gens sur le terrain. Comme « le chercheur n'est ni transparent ni invisible. Il est au contraire tout à fait présent et visible » (Albarelo, 2011, p.65), il était essentiel de bien me faire accepter par le milieu avant d'initier la collecte de données. En premier lieu, j'ai tenu une rencontre avec la direction afin de discuter du projet, des attentes et des possibilités. Le directeur a donc été celui qui a autorisé la recherche et qui m'a introduite à l'équipe de travail. J'ai ensuite présenté le projet aux employé·e·s lors d'une rencontre d'équipe, puis les membres ont été rencontrés dans les activités et j'ai pris directement contact avec eux de vive voix. L'aval donné par la direction me donnait accès aux structures de l'organisme. Toutefois, j'ai pris soin de demander l'autorisation de chaque personne individuellement afin de m'assurer d'avoir leur consentement individuel.

Participant·e·s :

En ce qui a trait au recrutement pour les entrevues, j'ai fait 10 entrevues avec des personnes qui travaillent ou qui s'impliquent dans l'organisation depuis au moins un an afin de m'assurer qu'elles possèdent une bonne connaissance des pratiques organisationnelles du groupe. Comme mentionné précédemment, j'ai premièrement présenté le projet de recherche dans une réunion d'équipe de l'organisme et ensuite j'ai fait parvenir par courriel les documents concernant le projet aux membres de l'équipe.

Dans un premier temps, j'ai recruté 2 personnes de l'administration pour faire des entrevues préliminaires afin de mieux situer la structure de l'organisme et en saisir les dynamiques. Ces entrevues se sont avérées très riches et j'ai alors fait le choix de les intégrer au corpus de données. Ensuite, dans le but d'obtenir différents points de vue, j'ai recruté des personnes qui diffèrent de par les rôles qu'ils et elles jouent au sein de l'organisme. J'ai ciblé 3 intervenantes, 3 membres, une représentante du conseil d'administration et un

membre de l'équipe administrative. J'ai moi-même approché certaines personnes afin de leur présenter le projet de recherche et sonder leur intérêt à y participer, alors que dans d'autres cas ce sont les personnes elles-mêmes qui sont venues vers moi pour offrir de faire une entrevue.

J'ai tenté d'avoir une représentation proportionnelle entre les hommes et les femmes, les femmes étant en majorité dans l'organisme, il en va ainsi dans l'échantillon. Les personnes recrutées devaient parler français et être âgées de 18 ans et plus.

Initialement, avec le projet d'étude de cas comparative avec deux organismes, il avait été convenu de convier les participant·e·s des deux organismes à échanger sur leurs pratiques dans le cadre d'un groupe focus. Toutefois, le projet s'étant transformé vers une étude de cas intrasite, l'idée du groupe focus devenait caduque. J'ai opté pour augmenter le nombre de moments d'observation et ajouter une rencontre de divulgation des résultats à l'organisme afin de compenser l'absence du groupe focus.

Ainsi, ma formation en anthropologie et la volonté de compenser pour le retrait du groupe focus m'ont menée à faire une quinzaine de périodes d'observation participante dans les activités de l'organisme. J'ai sélectionné les activités en fonction de leur pertinence dans le cadre de la recherche, tout en conservant un souci de diversité dans la représentation.

Comme il s'agit d'une étude de cas, il importe de prendre en considération que les résultats issus de la recherche ne sont pas représentatifs de toutes les personnes travaillant dans l'organisme ou plus largement dans les organismes conjuguant sur plus d'un axe d'oppression (Ouellet et Saint-Jacques, 2000). En ce sens, il s'agit aussi d'un échantillon typique puisque les participant·e·s ont été choisi·e·s en fonction d'un certain profil et de critères afin que l'échantillon reste conforme et représentatif de la composition de l'organisme.

3.5 Collecte de données

Il va sans dire que les techniques de collecte de données proposées ci-après sont envisagées de façon itérative, c'est-à-dire dans l'idée d'opérer un va-et-vient constant entre une actualisation théorique et le processus de collecte de données. Elles sont aussi inductives,

donc laissent les connaissances émerger à partir des données recueillies sur le terrain et des observations spécifiques faites au cours de processus de collecte de données.

3.5.1 Recherche documentaire

Selon Olivier et Tremblay (2000, p.149), la recherche documentaire permet de dresser un portrait de l'état de la connaissance sur un thème de recherche précis, et ce, en amont de la démarche de recherche scientifique. Il s'agit d'une démarche généralement constituée de cinq étapes soit de : a) se questionner b) se familiariser avec les outils de recherche c) apprendre et agir d) évaluer le matériel obtenu et e) localiser la documentation et l'information (p.150).

Dans un premier temps, j'ai effectué ces différentes étapes dans le but de documenter le phénomène de l'étude de cas, soit l'intersectionnalité et les pratiques intersectionnelles, mais je suis aussi allée au-delà des recommandations des auteures, j'ai utilisé la recherche documentaire en tant que méthode de collecte de données. En ce sens, l'étude de cas suggère de compiler les traces objectivées du site. Ces traces objectivées sont en quelque sorte les différents documents produits dans le cadre du site (procès-verbaux, organigramme, articles, mémoires, affiches, etc.) (Albarelo, 2011, p. 52). Ces documents m'ont permis d'avoir une meilleure connaissance et une compréhension plus affinée de l'organisme.

Pour chaque document retenu, j'ai produit une fiche synthèse qui me permettait de faire ressortir les principaux éléments du document consulté.

3.5.2 Entretiens semi-dirigés individuels

Cette technique de collecte de données m'a permis de réaliser dix entrevues semi-dirigées (ou semi-structurées) d'environ une heure avec des intervenant·e·s, des membres de CA et des participant·e·s de l'organisme. J'ai opté pour l'entrevue semi-dirigée à questions ouvertes. Cette forme d'entrevue laisse plus de liberté à la personne interrogée pour s'exprimer tout en permettant de garder un cadre restreint par les questions posées (Mayer et Saint-Jacques, 2000, p.120). Ce type d'entrevue a été choisi pour permettre aux personnes interviewées de me parler de leurs pratiques en profondeur tout en me permettant

de récolter les informations désirées. J'ai cherché à faire des entretiens qui se situent à mi-chemin entre la directivité et la liberté et qui cherchent à aborder les thèmes en profondeur. Les entrevues semi-structurées intégraient les notions de savoirs d'expérience et permettaient d'observer en quoi les connaissances générées par la pratique étaient différentes ou non de celles venant d'une démarche théorique. Il s'agissait aussi de donner une valeur aux récits comme lieu de connaissance et d'appréhender la manière dont les personnes percevaient la situation afin d'en saisir les logiques d'action présentes.

Le guide d'entretien⁶ a été considéré comme un outil permettant de structurer les questions autour des thèmes centraux de la recherche qui sont explicités dans le cadre conceptuel. Le schéma d'entrevue a été constitué à partir de ma question de recherche, des questions de recherches opérationnelles et des objectifs.

J'ai adapté le guide d'entretien selon les différentes catégories de personnes approchées, soit les participant·e·s, les intervenantes, le personnel administratif et les membres du CA. Je travaillais donc à partir de quatre guides d'entretien dont le tronc était commun. J'ai divisé le questionnaire en trois parties. La première portait sur les difficultés rencontrées par les membres de l'AMEIPH. La deuxième, sur les pratiques et les activités mises en place par l'organisme. La troisième portait sur les effets de l'implication dans les parcours des membres, plus particulièrement en termes de transformation des rapports de pouvoir.

Une entrevue test a permis de reformuler des questions et de bonifier ma compréhension du sujet. Le guide d'entretien a subi des modifications mineures au cours des entrevues. Les entrevues ont été menées en français.

Les entretiens ont eu lieu, pour la majorité, dans les locaux de l'organisme, deux entrevues se sont déroulées à domicile afin de faciliter la question du transport pour certaines participantes. Les entretiens ont débuté par l'explication du déroulement de l'entrevue, un rappel des objectifs de ma recherche et la clarification de certaines questions générales si nécessaire. Le formulaire de consentement a été ensuite lu, discuté et signé, et une copie signée leur a été remise. Après avoir démarré l'enregistrement, j'ai posé les questions figurant à mon guide d'entretien tout en respectant le développement « naturel » de la

⁶ Voir Annexes C, D et E

conversation. Les entretiens ont duré entre 60 minutes et 1 heure 30. Les entrevues ont été réalisées conjointement avec des séances d'observation participante.

3.5.3 Observation participante

À titre de troisième stratégie de collecte, j'ai fait une quinzaine de séances d'observation participante à l'organisme. Les données recueillies m'ont permis d'approfondir le repérage des pratiques d'intervention et organisationnelles de l'organisme. Ces moments m'ont permis d'observer les interactions dans le milieu, d'affiner ma compréhension des dynamiques dans l'organisation et de mieux m'imprégner de l'énergie du milieu.

L'observation participante fait partie du spectre large de l'observation directe qui, selon Petrez (1998, p.48), cité dans Deslauriers et Mayer (2000, p.137), compte trois temps d'activité : « une forme d'interaction sociale avec le milieu étudié pour être présent sur les lieux, des activités d'observation et, enfin, un enregistrement des données observées, c'est-à-dire principalement une prise de note ».

Il serait plus juste de dire que l'observation faite dans cette recherche était inspirée de l'observation participante, puisqu'il ne s'agissait pas d'observation participante complète au sens ethnographique du terme. Toutefois, j'ai quand même choisi de définir le type d'observation mobilisé comme une observation participante puisque ma participation dans les activités observées était sollicitée explicitement par l'organisme. Albarello (2011, p.69) réfère au fait que le ou la chercheur·e peut être amené·e à participer à un événement qui surgit lorsqu'il ou elle est présent·e au sein du site et même à y jouer un certain rôle. J'ai expérimenté une telle situation lorsque les participantes d'une activité m'ont déléguée pour faire l'animation de la cuisine collective du mois suivant, mes tâches dépassaient alors l'observation participante puis que j'étais responsable de l'activité. J'ai décidé de jouer le jeu et d'incarner le rôle qui m'avait été délégué le temps d'un après-midi.

Contrairement aux formes conventionnelles d'observation participante, les objectifs poursuivis par le recours à cette méthode ne sont pas de s'insérer à long terme au sein de la communauté étudiée ni d'approfondir la compréhension du phénomène étudié par un engagement personnel et durable. (Deslauriers et Mayer, 2000, p.137), mais plutôt de découvrir de nouvelles pratiques, de les explorer, de les voir et les « sentir ». C'est pourquoi

j'ai aussi opté pour un type d'observation nommée « observation libre », qui est utile pour « découvrir et explorer un nouveau terrain d'intervention » (Deslauriers et Mayer, 2000, p.138). J'ai produit une grille d'observation⁷ qui a guidé mes observations sur le terrain.

Les observations se sont déroulées dans le cadre d'événements, d'ateliers ou de réunions, le détail des observations est précisé dans le tableau des observations ci-bas. J'ai tenté d'aller chercher une diversité dans les moments d'observation afin d'avoir une plus grande représentativité. J'ai ciblé, entre autres, des réunions d'équipe pertinentes, des activités et des fêtes de l'organisme. L'observation s'est aussi beaucoup faite de façon informelle et aléatoire. Je m'arrêtais un moment dans le couloir pour parler avec les intervenant·e·s ou des participant·e·s. Aussi à l'heure du dîner où la plupart des personnes se retrouvent pour manger dans les locaux.

Tableau 3 : Les moments d'observation

Type d'activité (réurrence)	Détail des activités (réurrence)
Accueil et roulement régulier (3)	Observation libre (3)
Réunion (5)	Rencontre d'équipe (4) Séance de préparation de la cuisine collective (1)
Atelier (7)	Cuisine collective (2) Atelier d'expression artistique (2) Atelier d'information sur le thème de l'emploi (1) Préparation de l'activité du marché de Noël (1) Café-rencontre (1)
Fête (2)	Activité de départ d'une stagiaire et fête d'un étudiant (1) Fête d'hiver (1)
Activité de financement (1)	Marché de Noël (1)

⁷ Voir Annexe F

Lors de ces occasions, j'ai pu m'informer sur les services disponibles, voir comment fonctionne l'organisation ainsi qu'échanger autant avec le personnel qu'avec certain·e·s participant·e·s. Le fait de participer régulièrement dans les activités de l'organisme a facilité la rencontre régulière avec les personnes liées à l'organisme. Cette régularité a permis de développer la familiarité et la confiance réciproque nécessaire (Mucchielli 2009, 166) avec le milieu pour pouvoir m'insérer dans la dynamique de l'organisme, c'est-à-dire que cela m'a permis de m'insérer dans la logique d'action spécifique de l'organisme, selon la propre dynamique du milieu (Olivier de Sardan 2008).

Lorsque je participais dans une activité, je prenais toujours un moment pour me présenter et présenter le projet, toutefois les moments d'observation sélectionnés ont tous pris place dans des activités qui étaient de nature publique, les formulaires de consentement n'ont donc pas été nécessaires. Un journal de terrain était également rempli suite à chacune des séances d'observation tel que recommandé par Chauvin et Jounin (2010, p. 158).

3.6 Traitement des données

Les fiches produites dans le cadre de la recherche documentaire ont été compilées. Les entretiens semi-dirigés ont été retranscrits à partir de l'enregistrement audio sous la forme de verbatim. Pour chaque activité d'observation, les notes ont été transcrites en fonction de la grille établie. Une révision des différents documents s'en est suivie afin de retirer toute identification possible de la personne interrogée.

Avant de procéder à l'analyse des données et selon les recommandations de Pierre Mongeau (2011, p.103), j'ai effectué une révision de ma problématique de recherche (incluant questions et objectifs de recherche) et du cadre théorique. Cette révision a fait ressortir les points d'ancrage de la recherche me préparant ainsi à faire des choix durant le processus d'analyse.

Il faut dire que l'analyse et l'interprétation des données ont été un processus présent durant toutes les étapes de la recherche et n'ont surtout pas été considérées comme une étape finale (Olivier de Sardan, 2008). L'analyse a débuté sur le terrain conjointement à la réalisation des entretiens et des activités d'observation participante.

3.7 Analyse thématique de contenu

Dans un premier temps, l'analyse thématique de contenu a été privilégiée. Pour ce faire, je me suis appuyée sur le chapitre *L'analyse thématique* de Pierre Paillé et Alex Mucchelli dans le document de référence *L'analyse qualitative en sciences humaines* (2012) et du livre de Luc Albarello *Choisir l'étude de cas comme méthode de recherche* (2011). Selon Paillé et Mucchelli (2012), l'analyse thématique est un outil permettant de traiter un corpus de données à l'aide de thèmes. Il s'agit ainsi d' « une transposition d'un corpus donné en un certain nombre de thèmes représentatifs du contenu analysé, et ce, en rapport avec l'orientation de la recherche (la problématique). » (p.232) Selon les auteurs, il s'agit d'un outil idéal pour une première recherche, tout en étant accessible et efficace.

Ainsi, la première étape consistait à se plonger dans les données à travers une relecture complète du corpus. Le fait de revisiter les données à la fin du processus de collecte s'est avéré fort constructif puisqu'il offrait un regard plus complet et permettait de se doter d'une vision globale pour entamer l'analyse. Une seconde lecture a été réalisée, cette fois en annotant en marge des thèmes provisoires qui émergeaient.

Le corpus a été analysé dans un premier temps de manière séparée, c'est-à-dire que les entrevues, les observations et la recherche documentaire ont été prises de manière isolée avant d'être mise en commun dans un second temps.

L'étape suivante avait pour but d'épurer les données, Albarello (2011) insiste sur la richesse de la diversité des sources, mais reconnaît que l'étude de cas génère beaucoup d'information et qu'il est indispensable de faire un tri. Pour ce faire une mise à plat et une codification s'imposaient. À partir des données brutes, j'ai procédé à la codification rigoureuse des documents en différentes catégories qui font sens et qui sont directement en lien avec les concepts traités dans le cadre de la recherche. De cette manière, j'ai fait ressortir les différents éléments qui permettent de répondre à la question de recherche principale et aux sous-questions de recherche. La codification étant un processus en constante évolution, certains codes se sont ajoutés, modifiés et éventuellement fragmentés. À partir des propos recueillis dans les entrevues, des observations terrain et de la documentation de l'organisme, j'ai fait ressortir des thèmes qui correspondaient aux propos énoncés dans le corpus et qui étaient significatifs en fonction des objectifs de recherche.

Les thèmes sont les suivants : 1) Discours sur les difficultés rencontrées; 2) Vie associative; 3) Pratiques et interventions; 3a) Discours sur les valeurs; 3b) Discours sur les interventions; 3c) Discours sur les activités; 3d) Perception des impacts; 3e) Transformations sociales; 3f) Limites des pratiques de l'organisme; 4) Structures décisionnelles; 5) Questionnements et enjeux.

L'ensemble des données a été soumis à une seconde étape d'analyse qui cette fois était plutôt basée dans une relecture des données à la lumière d'une lunette intersectionnelle.

Ainsi, les thèmes précédemment mentionnés ont été revisités en tentant de distinguer les informations qui intégraient une analyse intersectionnelle et en les séparant de celles qui s'y rattachaient moins. Aucune des deux catégories n'a été exclue, il s'agissait simplement de faire ressortir des liens potentiels qui n'auraient pas été vus au cours de la catégorisation.

Durant l'analyse, j'ai résisté à l'idée initiale qui consistait à faire une analyse intersectionnelle en séparant les difficultés rencontrées et les pratiques de l'organisme par axes d'oppressions. Comme les données concernent des intersections qui, elles, se trouvent aux croisements d'oppressions, la séparation par axe me semblait peu représentative du caractère indivisible de l'individu et de son expérience d'oppression amené par Crenshaw. La perspective intersectionnelle nous renvoie au concept de non-hiérarchisation qu'il est important de prendre en considération dans ce cas-ci. La non-hiérarchisation permet de porter un regard sur les expériences d'oppression et des pratiques de l'organisme dans leur ensemble sans tenter d'en séparer les composantes ou de la classer dans une catégorie plutôt qu'une autre. Les thèmes retenus de l'analyse intersectionnelle révélaient donc plutôt des enjeux abordés dans leur complexité propre et n'étaient pas catégorisés en fonction des axes d'oppression à proprement parler.

3.8 Retour auprès des participant·e·s et diffusion des résultats de recherche

Les résultats de la recherche seront prochainement divulgués à l'organisme. Une rencontre de fin de recherche est prévue avec l'organisme afin de partager les résultats et en discuter. Toutes les personnes intéressées à en connaître davantage sur la recherche pourront prendre part à la rencontre. Je serai également disponible pour des rencontres individuelles selon les demandes. L'objectif est de permettre à l'organisation de se réappropriier le savoir qui

a été produit par le biais de la recherche (Bergier, 2000). Si l'occasion se présente, il est possible qu'un article scientifique soit soumis à une revue d'intérêt afin de permettre une plus grande diffusion des résultats.

La conception d'un outil de sensibilisation qui serait pertinent pour l'organisme est envisagée. Bien que cet outil ne soit pas partie intégrante, ni obligatoire de la recherche, il est important pour moi que l'organisme puisse ressortir de cette collaboration avec quelque chose de concret qui puisse servir dans leur travail. Dans le but de produire un outil de sensibilisation qui servira à l'organisme, j'ai ajouté dans la grille d'entrevue une question spécifique qui permet d'identifier des suggestions et des pistes de réflexion s'adressant aux milieux qui interviennent en immigration et dans les domaines du handicap. L'outil partagera des pistes de réflexion sur les pratiques inclusives et adaptées pour les personnes immigrantes en situation de handicap. Les différentes suggestions recueillies dans les entrevues seront compilées de manière à former un petit guide qui pourra être utilisé comme outil de sensibilisation auprès des partenaires de l'organisme.

3.9 Limites et biais de la recherche

Sur le plan épistémologique, je reconnais certaines limites dues au fait que, de par ma position sociale, je ne suis pas nécessairement familière avec tous les axes d'oppression qui existent. Cette distance peut s'avérer être un atout et un biais de recherche. Je tente donc d'être consciente de ma propre position et des privilèges qui y sont reliés tout en gardant une sensibilité face à des situations desquelles je suis plus éloignée.

Sur le plan théorique, les champs de recherche liés aux différents axes d'oppression n'ont pu être tous traités dans cet écrit dû aux limites de temps et d'espace propres au cadre de la réalisation du mémoire. De plus, tout un pan de la littérature sur les enjeux touchant le processus d'immigration, le handicap et les autres systèmes d'oppression qui en découlent aurait pu être approfondi davantage et a dû être mis de côté pour des raisons similaires. Menant une recherche sur un sujet encore peu étudié, se trouvant aux confins de plusieurs disciplines (travail social, sociologie organisationnelle, études féministes), je ne peux prétendre à l'exhaustivité théorique.

Sur le plan méthodologique, le principal biais de ma recherche concerne ma définition des pratiques intersectionnelles. Celle-ci a très certainement influencé et délimité la collecte de données et mon analyse. Une autre limite de ma recherche se situe au niveau de la non-représentativité de l'échantillon en raison de sa petite taille et des manières employées pour le constituer. Malgré que j'aie tenté de recenser et interroger des pratiques et des expériences diversifiées, la diversité était limitée. Mes résultats d'entretiens semi-dirigés et d'observations ne représentent pas l'ensemble des expériences de l'AIMEPH et encore moins l'ensemble des pratiques intersectionnelles émergeant d'autres groupes sensibles à ces enjeux.

Parallèlement, la recherche documentaire et la réalisation des entretiens ont été limitées par ma propre situation géographique, soit celle d'habiter à Montréal. Finalement, puisque je travaillais à partir d'une étude de cas, les résultats générés par ma recherche sont très spécifiques et peuvent difficilement être généralisables. Cependant, il est possible de faire ressortir des axes d'analyse qui sont pertinents à la poursuite de la réflexion.

3.10 Considérations éthiques

Il est important de tenir compte des considérations éthiques lorsque l'on effectue des recherches impliquant des personnes afin d'assurer leur respect et leur dignité. En ce sens, il est primordial de réfléchir sur les risques et avantages de la participation à la recherche, sur le consentement et sur le respect de la confidentialité des données.

Le conseil d'administration de l'AMEIPH a donné son accord pour prendre part à la recherche. Considérant qu'ils sont le seul organisme à Montréal dont la mission vise les personnes issues de l'immigration en situation de handicap, il n'était pas possible de garder l'anonymat. Ils ont consenti à ce que le nom de l'organisme soit associé avec la recherche.

Le principal avantage pour les participant·e·s à prendre part à cette recherche était de mettre à contribution leurs savoirs issus des pratiques spécifiques dont ils et elles sont porteur·euse·s afin de faire avancer les réflexions actuelles dans le domaine du travail social anti-oppressif. De plus, au niveau plus individuel, ces personnes pouvaient apprécier de partager librement leurs expériences et leurs opinions à propos de l'intervention, des rapports d'oppression, des privilèges et du changement social.

Peu de risques étaient encourus par les personnes qui contribuaient à la recherche. Étant donné que je cherche à documenter les pratiques dans les organisations, ces personnes pouvaient possiblement remettre en question leurs manières d'intervenir ainsi que leurs compétences. Il était alors important, lors de l'entrevue, de diminuer ce sentiment en adoptant une posture professionnelle qui ne laisserait pas émaner de jugements de ma part. En ce sens, les personnes interrogées pouvaient en tout temps décider de ne pas répondre à une question et/ou de mettre fin à l'entretien. Il était aussi important de valider leurs connaissances et de montrer une curiosité envers leurs approches et stratégies d'intervention. Je devais aussi les mettre en confiance et diminuer la relation asymétrique pour qu'ils et elles se sentent à l'aise de s'exprimer librement.

Les noms des personnes interrogées ont été modifiés lors de la transcription des verbatim. Les renseignements permettant d'identifier les individus mentionnés dans les entretiens ont aussi été changées. Toutefois, dans le cadre d'une étude de cas, même si un travail d'anonymisation est effectué, certain·e·s participant·e·s du site peuvent parfois être identifiés à la lecture du mémoire. Suivant un principe général de garanti de confidentialité, la posture adoptée consistait à demander l'avis des personnes interrogées advenant qu'une information plus sensible soit inscrite dans le mémoire.

Sur le plan déontologique : il était pertinent de garder en tête la question des préjudices et de se demander à chaque moment de l'étude de cas si la recherche compromettrait l'emploi, les conditions de travail, l'autorité, la réputation des personnes impliquées dans le projet. À cet effet, la direction s'est engagée dès le départ à n'utiliser aucune information issue de la recherche pour évaluer le travail de l'équipe.

Les données enregistrées et transcrites par verbatim ont été gardées sur mon ordinateur personnel (avec mot de passe) ainsi que sur un disque dur externe. J'étais la seule à y avoir accès, mis à part ma directrice qui y avait accès ponctuellement. Les données seront détruites au moment de la réception de l'avis d'acceptation officielle du mémoire. Un formulaire de consentement⁸ approuvé par l'Université de Sherbrooke a été signé au début de chaque entrevue.

⁸ Voir Annexe B

CHAPITRE 4

4 L'AMEIPH, REGARD INTERSECTIONNEL SUR LES OPPRESSIONS

4.1 Profil des répondant·e·s aux entrevues

Dans le cadre de cette recherche, j'ai rencontré dix personnes de l'AMEIPH. Ces personnes ont des profils très diversifiés, ils et elles sont employé·e·s, membres ou administrateur·trice·s.

En ce qui a trait à leur appartenance ethnoculturelle, leur âge ainsi que leur occupation, les personnes interviewées ont entre 41 et 72 ans. Les membres rencontrées sont toutes des femmes et elles sont sans emploi ou ont des situations d'emploi difficiles alors que les intervenantes sont actuellement embauchées par l'organisme. Les administrateur·trice·s sont soit des membres de l'équipe de travail qui ont des tâches plus administratives ou des représentant·e·s du CA. Huit des dix personnes rencontrées sont des femmes, cette proportion est toutefois évocatrice de la composition de l'équipe et du membership de l'organisme.

Ci-après un tableau permet d'avoir un regard plus détaillé sur le profil des personnes interviewées. Les deux entrevues préliminaires, faites auprès des représentant·e·s de la direction, se sont avérées très intéressantes, je les ai donc ajoutées en tant qu'entrevues régulières de la collecte. Des observations ont été faites dans plusieurs types d'activités. L'une des personnes répertoriées dans le tableau n'a pas participé aux entrevues, par contre dans le cadre des observations, plusieurs conversations informelles se sont avérées être significatives, j'ai donc inclus ces échanges aux données recueillies.

Tableau 4 : Profil des répondant.es

Code	Type de collecte	Nombre d'années à l'organisme	Formation/Expérience	Pays d'origine	Lien personnel avec le handicap	Âge	Genre auquel la personne s'identifie	Langues parlées, Langue maternelle
Administration	Entrevue	30 ans	Éducation interculturelle	Chili	Handicap physique	72 ans	Femme	Français, Espagnol , Anglais, Italien,
Administration	Entrevue préliminaire	2 ans	Ressources humaines	Canada	Handicap physique	44 ans	Homme	Français , Anglais
Administration	Entrevue préliminaire	2.5 ans	Gestion	Rwanda	Aucun	48 ans	Femme	Français, Anglais, Swahili, Kinyarwanda
Administration	Entrevue	6.5 ans	Administration	Guinée	Handicap physique	64 ans	Homme	Français, Pular
Intervenante	Entrevue	10 ans	Informatique	Somalie	Famille Handicap physique	50 ans	Femme	Anglais, Français , Arabe, Afar
Intervenante	Entrevue	20 ans	Psychologie	Argentine	Famille Déficience intellectuelle	58 ans	Femme	Français, Anglais, Espagnol
Intervenante	Entrevue	8 ans	Éducation	Haïti	Famille Handicap physique	51 ans	Femme	Français, Anglais, Créole , Espagnol
Intervenant	Observation dans activités	10 ans	Travail social	Ghana	Handicap visuel	59 ans	Homme	Anglais , Français, Twi
Membre	Entrevue	4 ans	Secondaire	Burkina Faso	Handicap physique	37 ans	Femme	Français, Moré
Membre	Entrevue	9 ans	Secondaire	Haïti	Handicap physique	41 ans	Femme	Anglais, Français, Créole
Membre	Entrevue	3 ans	Secondaire	Haïti	Famille Déficience intellectuelle	43 ans	Femme	Créole , Français

4.2 Profil de l'AMEIPH dressé à partir des informations recueillies

L'analyse de la structure et de la morphologie du site est une partie incontournable de l'analyse de cas pour Albarello (2011, p.53). En ce sens, un profil détaillé de l'organisme a été élaboré et celui-ci est disponible en annexe⁹. Les données ayant servi dans cette section proviennent principalement des documents d'archives de l'organisme, les informations ont été validées et certaines se sont rajoutées lors des entretiens avec l'équipe et les membres. On y retrouve des éléments concernant l'historique de l'organisme, sa mission, ses orientations, la composition des membres, la structure interne et celle des activités et services. Ces informations complémentaires sont présentées afin de mieux saisir la manière dont les pratiques abordées dans les prochaines sections s'imbriquent au sein d'un tout plus large dont il est pertinent de saisir dans sa complexité plus globale.

Brièvement, il est pertinent de faire mention de quelques éléments incontournables issus du profil de l'organisme.

Historique et mission

L'AMEIPH est un organisme communautaire qui existe depuis 1980. La mission actuelle telle que formulée dans les règlements généraux, consiste à :

« Outiller et accompagner les personnes issues de la diversité culturelle ainsi que leurs familles, malgré leurs limitations fonctionnelles, afin de permettre l'affirmation de leur potentiel dans une société d'accueil plus juste et inclusive »

À l'époque, et encore aujourd'hui, aucun autre organisme à Montréal ni au Québec n'avait une mission spécifiquement dédiée à l'intervention auprès des populations immigrantes en situation de handicap.

Profils des membres

Les membres de l'AMEIPH sont des personnes immigrantes qui ont des limitations physiques ou sensorielles ou encore une déficience intellectuelle moyenne ou légère.

⁹ Voir Annexe A

L'organisme accueille aussi des personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme (TSA) et ouvre ses portes aux membres des familles ayant un proche en situation de handicap.

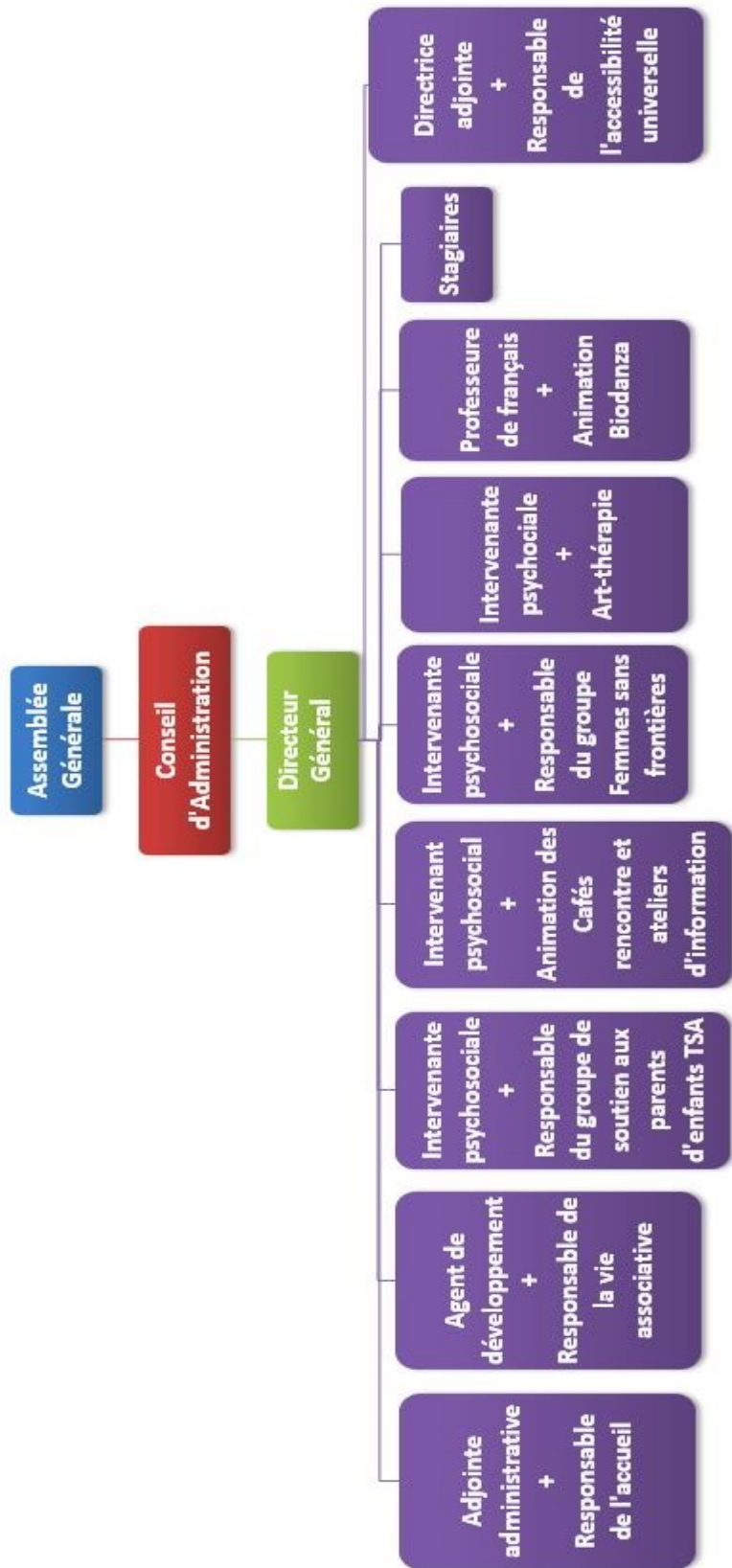
Au niveau de l'appartenance ethnoculturelle, les intervenant·e·s remarquent que la provenance des membres varie au fil du temps, et ce, surtout en fonction des grandes vagues d'immigration. Les personnes qui fréquentent l'organisme sont pour la plupart issues de la première génération d'immigration, quelques-unes de deuxième et très peu de la troisième génération. Les principales langues parlées par les membres sont l'espagnol, l'arabe et le créole. L'âge des membres varie considérablement, toutefois le rapport annuel 2016-2017 fait ressortir que 68 % des membres se situent en 31 et 55 ans, 24 % ont moins de 30 ans et 8 % ont plus de 55 ans. De plus, on retrouve une très grande représentation de femmes parmi les membres de l'organisme

Sur le plan de l'éducation et du profil socio-économique des membres, une intervenante fait remarquer que bien que les personnes arrivent au pays parfois avec des hauts niveaux d'études, toutes les personnes qui fréquentent l'organisme vivent des situations de précarité financière.

Structure Interne

Le schéma présenté à la suite de cette section nous permet de voir que l'AMEIPH est un organisme structuré de manière à la fois verticale et horizontale. Une verticalité assez nette se dessine entre l'assemblée générale, le conseil d'administration, la direction et l'équipe de travail. Par contre, à l'interne de l'équipe de travail, on retrouve une horizontalité qui annonce des rapports de pouvoir moins structurés.

Schéma 3 : Structure de l'organisme



Structure des activités

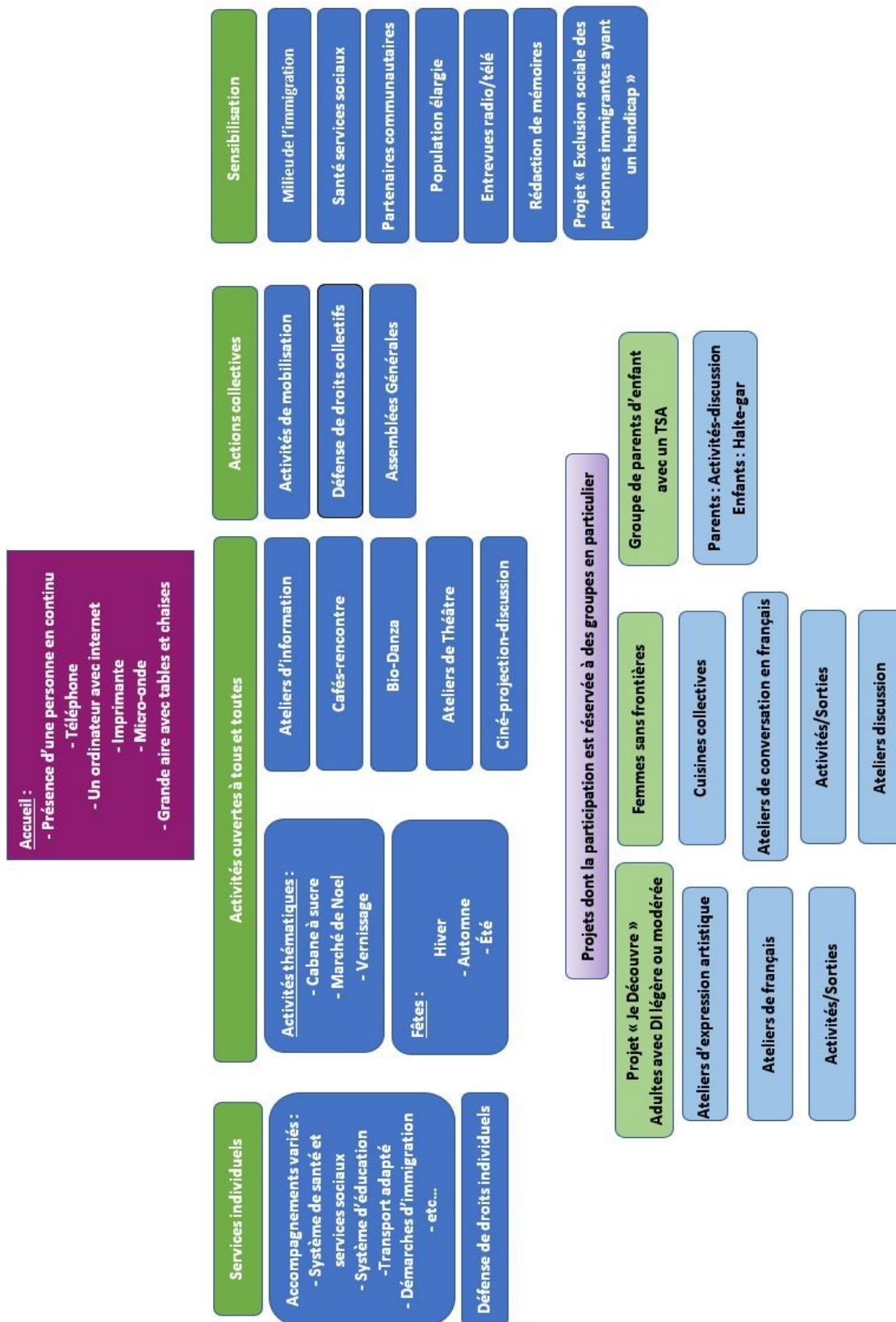
L'AMEIPH offre des services en 13 langues différentes et propose le recours à des traducteur·trice·s au besoin. La majorité des activités et services sont destinées aux adultes, bien que dans le cadre de certaines activités les enfants sont invités à participer alors que d'autres fois un service de garde est organisé. L'organisme a aussi développé certaines activités adaptées aux besoins certain·e·s membres plus spécifiquement.

Le travail de l'organisme se décline principalement en trois volets. Dans un premier temps, les services individualisés visent à soutenir la personne afin qu'elle soit davantage en mesure de faire face aux défis qui sont liés à son ou ses handicaps ainsi qu'aux défis liés au processus d'immigration.

Dans un deuxième temps, les activités d'apprentissage et de socialisation regroupent un large éventail d'activités visant à faciliter l'intégration et à générer des espaces de rencontre et de socialisation.

Finalement, dans un troisième temps, l'AMEIPH travaille au niveau de l'action collective et de la sensibilisation. L'organisme fait, entre autres, des démarches de défense de droits sur le plan individuel et collectif et compte un volet important de sensibilisation et de visibilisation aux enjeux vécus par les membres.

Schéma 4 : Structure des activités



4.3 Expériences d’oppression vécues par les personnes issues de l’immigration et en situation de handicap

La mise en place d’un processus d’identification et d’analyse des pratiques intégrant une perspective intersectionnelle implique un inévitable détour afin de se pencher sur les différentes expériences rencontrées aux croisements des oppressions ciblées. L’identification de ces oppressions à partir du vécu et de la subjectivité des personnes elles-mêmes ainsi que la compréhension des mécanismes systémiques de reproduction de ces oppressions en fonction des éléments du cadre conceptuel nous permettront de développer une meilleure sensibilité et une conception plus fine de la complexité des difficultés rencontrés par les membres de l’AMEIPH. D’emblée, notre regard sur les pratiques se verra grandement bonifié par la richesse d’une perspective subjective des expériences d’oppressions conjuguée à une analyse socio-critique et intersectionnelle des mécanismes qui les soutiennent.

Dans cette section, je présenterai les expériences d’oppression qui ont été soulevées par les personnes immigrantes en situation de handicap et rapportées par les intervenantes rencontrées dans les entrevues. En ce sens, je tenterai d’amener des éléments de réponse qui nous permettront de nous pencher sur la première question opérationnelle de recherche.

Quelles sont les difficultés rencontrées par les personnes issues de l’immigration et en situation de handicap qui fréquentent l’AMEIPH ? et en quoi ces difficultés découlent-elles d’enjeux liés aux croisements entre des systèmes d’oppression ?

Pour ce faire, j’ai fait le choix de regrouper ces expériences en catégories thématiques afin de rendre compte du caractère intersectionnel des expériences. Ce type de catégorisation permet de mieux cerner l’articulation des différents mécanismes des systèmes en respectant le caractère d’imbrication et de non-hiérarchisation des systèmes d’oppression, et ce, tout en mettant en valeur les interactions qui se retrouvent aux différentes intersections. La présentation des oppressions intersectionnelles touchant les personnes immigrantes en situation de handicap est importante pour mieux comprendre la complexité dans laquelle s’inscrivent ces situations et ensuite réfléchir la spécificité des interventions déployées par l’organisme afin de répondre adéquatement aux différentes situations.

4.3.1 Ces regards qui en disent long sur la stigmatisation

La grande majorité des personnes rencontrées ont mentionné la question des regards comme étant quelque chose de très stigmatisant. Certaines personnes ressentent de la crainte et du dégoût face à leur condition.

Membre : « Je pense que c'est ça la peur de la différence, quand ils te regardent c'est comme s'ils avaient un peu l'air dégoutés ou je sais pas, comme si ça s'attrape comme une maladie tu vois... »

Une autre participante évoque son inconfort face à la pitié et la tristesse qu'elle sent à son égard.

Membre : « Parfois il y a des gens qui te voient et posent pas de questions, mais ils te regardent avec l'air triste. Moi j'aime pas ça quand quelqu'un me regarde avec pitié. Moi je ne suis pas triste, pourquoi tu me regardes avec l'air triste. Je ne veux pas que les gens aient de la pitié pour moi. Je veux que les gens me regardent comme une personne à part entière. »

Le langage non verbal est une forme de communication qui traverse toutes les interactions sociales et à ce niveau, on peut dire que les regards parlent beaucoup. Pour plusieurs, le message que les regards leur renvoient est un reflet stigmatisant, mais aussi invalidant.

Membre : « Juste par le regard. Les regards te disent que tu es une personne qui est peine perdue, qu'on peut rien faire avec toi. Les gens pensent que parce que tu as un handicap tu peux rien faire. On te regarde comme si tu es quelqu'un qui est foutu... »

En parlant ainsi, les regards constituent des vecteurs forts de différenciation sociale entre la norme et « les autres ». Est-ce que cet « autre » est différencié·e en fonction de son appartenance culturelle ou de sa situation de handicap ou encore dû à une situation mitoyenne, il n'est pas possible de départager clairement ce qui relève de quelle oppression, mais il reste qu'une constante relie les différentes expériences au niveau de la stigmatisation ressentie par les personnes et du sentiment de différenciation.

Une intervenante raconte avoir participé à une après-midi de distribution de dégustations alimentaires dans les rues du quartier Villeray avec un ami qui était en fauteuil roulant. Elle a noté avoir été frappée par la différence flagrante qui démarquait leurs interactions sociales.

Intervenante : « Il m'avait dit, tu vas voir ce qui va arriver. Toi ils vont te le prendre et moi ils vont me le refuser... et c'est vrai... c'est arrivé ! Quand moi je donnais il n'y avait aucun problème tout le monde essayait, et mon ami qui est en fauteuil, c'est une très belle personne et tout, mais tu voyais une sorte de dégoût, les gens hésitaient puis la majorité continuaient sans prendre. »

Au sujet des regards, cette même intervenante poursuit :

Intervenante : « Donc tout ça (les regards et la stigmatisation), ça ressort sur les personnes handicapées, quelque part ils ont tout un fardeau sur les épaules et ils le trainent depuis des années. On a beau leur dire oui oui vous êtes capables et tout... on n'est pas à leur place... »

4.3.2 Des services pas toujours accessibles ou adaptés

Les exemples de services inaccessibles ou qui ne conviennent pas en fonction de la trajectoire migratoire de la personne ou de sa situation de santé sont nombreux. Ils sont évocateurs de réalités complexes vécues par les membres de l'AMEIPH, mais aussi démontrent les brèches du système de santé et services sociaux et des mécanismes d'intégration pour les nouveaux arrivants.

Membre : « Tu quittes ton pays où il n'y a pas d'étages, tu viens ici dans un pays où tout est en escalier, il y a des immeubles sans ascenseur, tu arrives et tu ne travailles pas et tu n'as pas beaucoup d'argent pour payer des loyers très chers. Et on te dit que pour avoir un logement adapté il faut être résident permanent... »

Certains organismes d'aide aux nouveaux et nouvelles arrivant·e·s vont être remplis de bonnes intentions, mais ne vont pas toujours avoir les connaissances pour pouvoir prendre en compte la complexité des situations vécues par les personnes.

Intervenante : « L'organisme d'accueil avait trouvé un logement pour un nouvel arrivant en fauteuil. Il était très content d'avoir un appartement. Petit détail pour se rendre à l'appartement, il y avait 5-6 marches. Il devait ramper et quelqu'un devait monter son fauteuil jusqu'à l'entrée de l'édifice... »

Cet exemple très évocateur m'a été présenté pour illustrer comment une limitation aussi évidente qu'un fauteuil pouvait être « oubliée » dans une démarche d'accompagnement visant à chercher un logement accessible au premier étage pour un nouvel arrivant. L'intention de l'intervenante était aussi de faire référence à toutes les situations où les limitations ne sont pas aussi claires qu'un fauteuil et ainsi ouvrir une réflexion sur les multiples situations de « non prise en compte » qui en découlent. Il s'agit de situations d'invisibilisation liées à l'ignorance de certaines conditions, telles que décrites par Sousa Santos (2011), une ignorance qui n'est pas toujours volontaire, mais qui est bien concrète par la suite pour les personnes immigrantes en situation de handicap. Les services qu'ils reçoivent peuvent être autant inadaptés qu'inaccessibles, dépendant de la situation.

Lorsque l'on parle d'accessibilité, ce n'est pas uniquement limité à la question de l'accessibilité physique à des lieux. L'accessibilité comprise plus largement peut aussi faire référence à l'accès au système de santé pour les personnes en situation de handicap qui n'ont pas de carte d'assurance maladie par exemple. L'accès au système scolaire peut aussi s'avérer être un enjeu important pour les personnes en attente d'un statut de réfugié.

Ainsi, l'accès limité de certains services ou l'absence de prise en compte d'une partie de l'expérience d'une personne ou d'une limitation engendre plusieurs situations qui renvoient le sentiment de ne pas être pris en compte dans leur entièreté aux personnes issues de l'immigration en situation de handicap. Ceci contribue à nier une partie de leur identité et à invisibiliser une part de leur réalité.

4.3.3 L'emploi comme vecteur d'exclusion sociale et économique

Au cours des entrevues, le thème de l'emploi est souvent ressorti, et ce, autant chez les membres, les intervenantes que l'administration. Il était évident qu'il s'agissait d'un enjeu majeur dans les expériences des membres de l'AMEIPH. Dans la société actuelle, l'emploi est souvent considéré comme l'un des éléments qui se trouvent au cœur de l'intégration d'un individu.

Pour plusieurs, le fait d'avoir un emploi est aussi ce qui permet d'avoir un revenu pour subvenir à ses besoins de manière autonome et il s'agit d'un symbole d'indépendance important qui est lié avec le sentiment de dignité et de réussite. Le fait d'avoir un accès très limité au marché du travail constitue donc une forme d'exclusion économique qui, conséquemment, va engendrer des formes d'exclusion sociale liées à la survalorisation dans nos sociétés de l'emploi comme principal espace de reconnaissance sociale.

Un marché de l'emploi peu accessible et des programmes incompatibles

D'une part, les propos recueillis à ce sujet pointent vers la non-flexibilité du marché du travail. L'une des personnes interviewées explique que « les personnes immigrantes handicapées n'ont pas beaucoup accès au travail et les emplois ne sont pas adaptés ».

Travailler est souvent synonyme d'une disponibilité de 40 heures, du lundi au vendredi. Si l'on ajoute un transport adapté aux horaires assez variables et des rendez-vous médicaux, les semaines deviennent vite très chargées. Les emplois à temps partiel permettant des horaires flexibles qui correspondraient mieux aux besoins sont peu disponibles et souvent les salaires offerts pour un temps partiel à 20h/semaine ne dépassent guère la prestation d'invalidité.

Dans la majorité des entrevues, on a évoqué les discriminations dans le processus d'embauche. Un participant à la recherche mentionne qu'il est souvent difficile d'être appelé en entrevue lorsqu'une personne a un nom qui se démarque et il renchérit en expliquant comment les chances d'obtenir un emploi sont considérablement diminuées lorsque, en plus, la personne doit demander avant l'entrevue si les lieux sont accessibles.

Le manque de sensibilisation des employeurs est ressorti parmi les facteurs en cause. Bien que certains employeurs vont accepter de participer à des mesures incitatives qui favorisent l'embauche de personnes immigrantes ou les programmes adaptés pour les personnes en situation de handicap, rares sont ceux qui jumellent ces deux programmes dans leur structure. Une personne faisait remarquer que pour la plupart, ils ont déjà l'impression de « faire leur part » en contribuant à l'un ou l'autre des deux programmes, donc ils ne voient pas la nécessité d'en faire davantage.

Normalement, les programmes gouvernementaux ont comme rôle de venir en appui et faciliter l'accès à des emplois pour les personnes vivant des difficultés. Toutefois, outre la question de sensibilisation des employeurs, ce que l'on remarque dans les propos des personnes interviewées c'est plutôt l'incompatibilité des programmes entre eux et la difficulté d'accès à ces programmes lorsqu'il y a conjugaison entre le fait d'être racisé·e et en situation de handicap.

Administration : « On continue à voir la même réalité qui est que la personne handicapée immigrante n'est pas bien servie ni par l'un ni par l'autre des services. Les programmes pour personnes handicapées sont totalement différents de ceux pour personnes immigrantes. »

Cette inadéquation renvoie notamment à la dimension systémique des enjeux qui y sont reliés et est particulièrement pertinente dans l'identification des difficultés rencontrées par les membres de l'AMEIPH.

Quand le statut d'immigration pose problème

Dans certains cas, les personnes interviewées faisaient référence à des barrières liées au statut migratoire qui empêchaient d'avoir accès aux aides prévues par le gouvernement pour les personnes en situation de handicap.

Une première personne fait référence aux difficultés liées à la question du statut en expliquant que les programmes pour personnes en situation de handicap sont uniquement disponibles pour les personnes ayant une résidence permanente.

Membre : « Pour moi, dans ma tête en venant ici (au Canada) malgré mon handicap je pensais pouvoir trouver un emploi. Lorsque je suis arrivée, j'étais en attente d'un statut de réfugiée et je n'avais pas encore ma résidence permanente, c'est à ce moment-là que j'ai trouvé un gros obstacle. Là on m'a dit que pour trouver un travail adapté pour quelqu'un qui est en situation de handicap, la personne doit être résidente ou citoyenne... et en tant que demandeur d'asile je n'avais pas droit aux programmes gouvernementaux, même si j'avais un permis de travail. »

Les personnes qui font des demandes humanitaires, spécifiquement pour des enjeux liés à une limitation, se retrouvent aussi face à la même situation alors que dans leur cas, la situation de handicap est au cœur de leur demande.

Membre : « Quand tu fais une demande humanitaire, tu n'as pas le droit à rien. Tu peux pas aller à l'école, tu peux juste prendre la francisation. Moi, j'ai passé 8 ans ici avant d'obtenir ma résidence. Des fois j'ai l'impression que c'est 8 années de perdues, gaspillées ... j'aurais pu finir mon secondaire et faire une formation, aller au Cégep. Si j'avais pu au moins aller à l'école en attendant, maintenant que j'ai ma résidence, je pourrais me chercher un emploi. »

Les limitations ne sont tout simplement pas prises en compte. Les situations de handicap sont ainsi invisibilisées jusqu'au jour où la résidence soit accordée, mais il s'est souvent écoulé plusieurs années sans que les personnes puissent avoir accès à des aides qui auraient grandement facilité leur intégration.

Quand le handicap pose problème

Dans d'autres cas, à l'inverse, il s'agit des services pour nouveaux et nouvelles arrivant·e·s qui ne sont pas accessibles pour personnes en situation de handicap.

En ce sens, l'une des personnes interviewées expliquait les multiples démarches qu'elle a faites auprès d'une association qui offre des formations pour les nouveaux et nouvelles arrivant·e·s et comment elle s'est butée à répétition à des refus liés à son handicap.

Membre : « À chaque fois que j'ai appelé là-bas, aussitôt que je mentionnais chaise roulante, c'était un non catégorique... même quand j'expliquais que je pouvais marcher en béquilles, c'était toujours non... Là-bas, les handicapés c'est non... »

Encore aujourd'hui, la dame ne cache pas son étonnement face aux refus catégoriques qu'elle a reçus. La dame expliquait qu'elle avait fait beaucoup de couture dans son pays d'origine et elle savait qu'elle était en mesure de coudre avec une machine malgré son handicap. En fait, étant nouvelle au Canada, elle voulait simplement faire cette formation afin d'obtenir une certification canadienne et avoir accès à du soutien à la recherche d'emploi à travers le volet post-formation développé par l'association.

Un système qui pousse vers l'aide sociale

Le fait de ne pas pouvoir étudier et de ne pas avoir accès à des formations adaptées ou à un emploi adapté subventionné dans les premières années constitue un facteur majeur qui continue d'avoir des répercussions et d'influencer la trajectoire des personnes immigrantes en situation de handicap, même après plusieurs années.

Membre : « J'ai reçu ma résidence récemment, mais là, il y a un autre obstacle, comme je n'ai pas terminé mes études secondaires dans mon pays et que j'ai pas eu la chance de les faire durant toutes les années que j'étais ici. Les seuls emplois qui s'offrent à moi sont des emplois souvent très physiques et avec mon handicap, j'ai de la difficulté à travailler physiquement. »

Elle poursuit ensuite en nommant de manière très explicite la composante systémique qui pousse vers l'exclusion économique des nouveaux arrivants.

Membre : « Moi je pense qu'au Canada, pour les personnes immigrantes qui viennent d'arriver, c'est le système qui les empêche de travailler et qui les pousse à aller à l'aide sociale. »

Finalement, elle renchérit de manière très pertinente en expliquant les liens avec un système capacitiste et les limites qu'elle y a rencontrées.

Membre : « Moi, je suis sur l'aide sociale, j'aime pas être sur l'aide sociale et je sais que je peux travailler, mais trouver un emploi c'est très difficile. Parfois, j'ai osé aller faire une demande d'emploi et déposer ma candidature, mais ici on dirait qu'il n'y pas réellement d'emploi pour tous les gens, juste pour une catégorie de personnes. Il y a seulement de l'emploi pour les personnes fortes et dynamiques... et moi, je ne suis pas perçue comme une personne dynamique à cause du handicap. »

En somme, si l'on reprend à partir des expériences de recherche d'emploi présentées dans les récits des personnes interrogées, on est en mesure de voir comment s'enchevêtrent des situations de discrimination, de stigmatisation et d'exclusion qui s'inscrivent dans une

dynamique systémique et qui limitent, de différentes manières, l'accès au marché du travail aux personnes issues de l'immigration en situation de handicap.

Administration : « On sait que les personnes issues de l'immigration en situation de handicap sont systématiquement moins rappelées lors d'entrevues. Par contre, on ne peut pas dire dans un cas précis que cette personne-là a été victime de discrimination pour telle raison, mais on peut prendre un pas de recul et constater qu'il existe des discriminations spécifiques qui font en sorte que les personnes immigrantes en situation de handicap n'ont presque jamais de retour d'appels après les entrevues d'embauche. »

C'est alors la question de l'intersectionnalité que l'on retrouve dans cet énoncé. Lorsqu'il est question d'embauche, on peut difficilement identifier l'aspect ou les aspects du CV ou de la personne qui sont à la source du rejet d'une candidature. Il devient aussi difficile de cerner les discriminations en jeu, est-ce pour la couleur de peau, pour le nom à consonance étrangère, le fauteuil roulant, les expériences qui ne sont pas canadiennes, sous une présomption que la personne ne sera pas en mesure de faire une tâche sans le lui avoir demandé ?

Membre : « L'image de la personne handicapée, je pense que ça doit être améliorée, surtout sur le marché du travail, les gens doivent penser différemment de nous, on a des valeurs et des ambitions, on est des êtres humains, même si on a des limitations, on n'est pas des personnes qui méritent d'être exclues de la société pour autant. Les gens doivent arrêter de nous regarder comme des échecs, des gens qui ne peuvent rien faire. »

Cette membre, lance ainsi une affirmation très sentie qui porte notre regard vers les représentations sociales et leurs impacts en termes d'exclusion sociale.

4.3.4 Les soins médicaux et les services sociaux, un traitement inégal

Plusieurs des personnes interrogées témoignent d'expériences qui révèlent que les personnes issues de l'immigration en situation de handicap reçoivent souvent des services qui ne sont pas équivalents aux services qui sont offerts aux personnes appartenant à la majorité.

Système de santé

L'un des enjeux qui est ressorti à plusieurs reprises concerne la dominance d'une vision médicale des problèmes de santé et des traitements offerts aux personnes, c'est-à-dire que

les soins aux personnes issues de l'immigration ayant des limitations concernent souvent uniquement le volet des limitations fonctionnelles de la personne. Ils ne prennent pas conjointement en considération les enjeux qui y sont liés avec le reste de l'expérience en tant que personne immigrante. L'ignorance intervient alors ici comme mécanisme de production d'invisibilisation.

Intervenante : « On oublie que c'est une personne immigrante qui arrive dans un pays où le contexte n'est pas le même et les pratiques sont différentes de celles qu'elle a connues. »

Lorsque cette ignorance est cumulée avec la présence d'une attitude raciste, on assiste alors à des discriminations qui peuvent s'avérer très inquiétantes.

Membre : « C'est comme si certains médecins te font sentir des fois que tu es déjà chanceuse d'être au Canada et de recevoir des soins, c'est comme si ils te disent qu'il faudrait pas trop en demander... »

À cet égard, une intervenante mentionnait que ce type d'attitude de la part du personnel médical contribue souvent à restreindre les choix de traitements offerts aux patient·e·s issus de l'immigration.

Pour illustrer son propos, l'intervenante a fait référence au cas d'une dame récemment arrivée au Québec qui avait une limitation à la jambe. La dame avait toujours vécu avec sa limitation à la jambe et réussissait, tant bien que mal, à accomplir ses activités quotidiennes. Au cours des suivis médicaux, le médecin aurait annoncé à la dame qu'il procéderait à l'amputation de sa jambe. Il aurait été très insistant pour la convaincre que c'était la seule option et il aurait même été jusqu'à la menacer de fermer le dossier de la dame si elle n'acceptait pas l'intervention.

Pour mettre en contexte, la dame avait vécu des situations difficiles dans son pays d'origine et le processus d'immigration constituait une épreuve délicate. Elle vivait plusieurs deuils simultanément ce qui constituait en soi une situation assez compliquée émotivement, mais aussi elle vivait avec un enfant en bas âge et elle n'avait autour d'elle qu'un réseau de support très restreint lié au fait qu'elle était récemment arrivée au Québec. Il ne s'agissait alors plus juste d'une amputation au sens médical, mais bien d'un deuil supplémentaire jumelé avec un manque de ressources pour pouvoir prendre soin de son enfant et elle n'était pas prête au moment où l'amputation lui a été proposée.

Intervenante : « Souvent ça arrive, on propose un traitement et c'est ça ou rien du tout, sans tenir compte que la personne est seule ou isolée. »

En ignorant et invisibilisant un pan entier de la trajectoire de cette personne et en tentant de l'obliger à recevoir un traitement qui allait à l'encontre de ce qu'elle désirait, on voit comment le médecin a pu pousser l'invisibilisation jusqu'à la sphère de la violence.

Système scolaire

Pour revenir sur la notion de traitements inégaux dans les services publics, le système de santé n'est pas le seul où l'on remarque des discriminations où l'*immigration bias* influence la manière dont les services en lien avec certaines limitations sont offerts.

La surreprésentation des jeunes issus de l'immigration dans les écoles spécialisées semble s'inscrire aussi dans cette tendance.

Administration : « Les familles immigrantes sont systématiquement orientées vers des écoles spécialisées. Il y a moins de choix qui leur sont offerts donc elles ne peuvent pas faire des choix éclairés en considérant toutes les possibilités. Je pense qu'on ne présente pas toutes les options aux familles immigrantes. »

Dans l'une des entrevues, on m'a parlé du cas d'un enfant qui a été mis dans une école en déficience intellectuelle et selon ses parents, ce n'était pas sa place. Après trois ans, les parents auraient retiré l'enfant de l'école, ce qui aurait mené à une intervention de la DPJ pour non-fréquentation scolaire. Lors de l'audience, le juge aurait demandé le diagnostic pour finalement constater qu'aucun diagnostic n'avait jamais été émis. Après l'évaluation, il s'est avéré que l'enfant avait simplement besoin d'un suivi en orthophonie.

La situation précédente explicite la propension à catégoriser rapidement les enfants issus de l'immigration avec une étiquette handicapante. Dans les cas de surdiagnostics, l'assignation à une école spécialisée ne favorise pas l'intégration du jeune, mais contribue plutôt à une marginalisation en ne favorisant pas son inclusion dans un système scolaire régulier lorsque la situation le permet.

Parallèlement, l'intervention de la DPJ dans l'exemple précédant, présuppose que les parents sont en faute de ne pas envoyer leur enfant à l'école. On peut penser qu'une interprétation culturaliste de la situation est en cause dans de tels propos de la DPJ.

Intervenante : « Je me souviens d'avoir participé à l'évaluation d'une fille qui était considérée comme déficiente intellectuelle profonde. À son arrivée, on lui avait passé les tests en français et sans adaptation culturelle. On lui demandait par exemple de compter la monnaie canadienne. »

Plusieurs intervenant·e·s partagent une crainte face à la banalisation des surdiagnostics des jeunes issus de l'immigration. L'une des intervenantes va plus loin et insiste particulièrement sur « le fait que le surdiagnostic est souvent cité pour indiquer que ce sont les jeunes qui ont un problème alors que la méthode d'évaluation n'est jamais mise en cause. »

Les exemples concernant le système scolaire ainsi que le système de santé qui ont été évoqués dans cette section tendent à montrer que les personnes issues de l'immigration vivant avec une limitation ont souvent accès à une offre de service limitée et un traitement différencié.

4.3.5 Méfiances face à l'État et ses institutions

Pour plusieurs personnes qui arrivent de pays où la situation politique est instable, les relations avec les instances qui représentent le pouvoir sont difficiles. Les différentes histoires de violence qui ont poussé certains à quitter leurs pays d'origine ne sont pas propices à la confiance. Pour les intervenant·e·s de l'AMEIPH, il s'agit d'un facteur important qui limite l'accès aux soins et services pour ces personnes, et ce, dans différentes sphères.

Administration : « Il n'y a pas non plus tout le monde qui a la même vision du rôle de l'état, pour plusieurs populations, c'est pas nécessairement la confiance qui règne. Que ce soit l'État, les travailleurs sociaux, même l'école, ce sont des symboles de l'autorité. »

Dans sa forme actuelle, le système de sélection fonctionne sur un système de pointage qui a pour effet de défavoriser automatiquement quiconque déclare une limitation fonctionnelle et mène très souvent au refus des personnes ayant des limitations jugées « excessives ». Un tel système incite les personnes ou les familles à cacher les limitations dans leur processus d'immigration.

Administration : « Il y a une barrière à l'entrée, le gouvernement privilégie des personnes en santé pour minimiser les coûts à la société, ce processus de tri à l'entrée est appelé « le fardeau excessif ». Donc, si t'es un peu handicapé, souvent les gens vont tenter de le camoufler par peur d'être déportés, même après l'obtention de leur citoyenneté. »

Plusieurs personnes et familles tentent ainsi de dissimuler les limitations à l'entrée au Canada pour ne pas être étiqueté·e·s comme un « fardeau excessif », mais même, une fois

accepté·e·s, plusieurs personnes restent avec une grande méfiance et conservent la crainte que leur limitation ou celle d'un enfant soit découverte. Cette méfiance a pour effet de maintenir les personnes issues de l'immigration en situation de handicap dans une situation d'isolement qui nuit à l'accès aux soins et services dont ils et elles pourraient avoir besoin.

Intervenante : « Pour une personne immigrante ou réfugiée en attente de statut, la relation avec n'importe qui qui représente le pouvoir sont très très difficiles. Alors ces personnes-là, essaient de passer le plus inaperçu possible, souvent ils ont eu un historique de violence avec le pouvoir dans leur pays d'origine donc la crainte elle est là. Ils ne vont pas essayer d'exiger des services, il y a aussi la méconnaissance des services, ils ne vont pas demander. »

Les familles vont parfois tenter de cacher aux intervenant·e·s, plus particulièrement les intervenant·e·s qui sont perçus comme ayant un lien de pouvoir par rapport à leur statut d'immigration.

Administration : « Les personnes et les familles qui sont acceptées se sentent très fragiles par rapport à leurs droits. »

4.3.6 Immigrante et proche aidante : un double rôle de soutien familial

Comme nous l'avons mentionné précédemment, les femmes issues de l'immigration en situation de handicap vivent des enjeux spécifiques. En ce sens, les entrevues ont été particulièrement évocatrices à cet égard et m'ont permis de documenter certains de ces enjeux. Jusqu'à présent, j'ai peu abordé les situations touchant les proches aidant·e·s, je le ferai à partir d'un exemple de cas dans cette section.

Dans la majorité des familles prenant soin d'un enfant en situation de handicap, le rôle des femmes devient très souvent celui de proche aidante. Dans les sociétés occidentales, entre autres, les pressions sont très fortes sur les femmes pour correspondre aux multiples attentes sociales qui seraient le symbole de l'émancipation des femmes. On parle même de la « *surperwoman* » pour définir ce standard quasi inaccessible (Cardoso, 2014, p. 220). Dans le cas des proches aidantes issues de l'immigration, les pressions se combinent, il faudrait qu'elles puissent correspondre aux attentes de la « bonne épouse », de la « bonne mère », de la « bonne immigrante » et de la « bonne émigrante ».

L'exemple évoqué par une membre de l'AMEIPH fait écho aux tensions et aux pressions sociales qui sont vécues par les femmes proches aidantes issues de l'immigration.

Membre : « Je suis venue ici pour rejoindre mon mari. Lui, il avait déjà la citoyenneté depuis longtemps donc il a parrainé ma fille, qui était malade, pour avoir des soins mais avec le travail et la petite c'était trop pour lui. Il m'a demandé de venir le rejoindre et je suis venue ensuite avec les 2 plus vieux. »

La « bonne conjointe » ... monoparentale

Comme il était attendu d'elle, cette dame est arrivée au Canada pour s'occuper de sa famille. Pour elle, c'était quelque chose d'important et elle était contente de pouvoir venir au Canada et être présente pour ses enfants et son conjoint.

Toutefois, assez rapidement elle a constaté qu'elle était plutôt seule dans cette aventure. Le conjoint était très souvent parti à l'extérieur et il ne contribuait pas à la « caisse familiale ».

Membre : « Mon mari, il dit que le gouvernement donne de l'argent pour les enfants, donc c'est avec ça que je dois m'arranger, mais il y a aussi le logement, l'hydro, le service de diners à l'école... je sais que mon mari devrait être là pour m'aider avec les enfants, mais il est toujours en voyage, des fois 1 mois, des fois 6 mois, enfin... »

Alors qu'elle pensait venir au Canada dans l'idée d'une réunification familiale, cette proche aidante dit plutôt qu'elle a « l'impression d'avoir été amenée pour m'occuper des enfants ».

La « bonne mère »

Les familles issues de l'immigration ont souvent plus d'un enfant, la « bonne mère » doit généralement s'occuper de l'enfant en situation de handicap ainsi que des autres enfants de la fratrie.

Membre : « À l'école de ma fille, ils me répètent souvent qu'il faut que je prenne plus de temps avec elle parce que c'est une enfant qui a besoin de beaucoup d'attention et d'aide. J'essaie de prendre du temps avec ma fille, mais il y a aussi les rendez-vous médicaux, le travail et il ne faut pas oublier les 2 autres. »

Ainsi, en tentant de veiller au meilleur intérêt de l'enfant, le personnel enseignant de l'école exerce une pression sur la mère qui dit souvent ressentir « un jugement, comme si j'étais une mauvaise mère » de la part de l'école. Toutefois, cette pression tient uniquement compte de la situation de l'enfant et ignore les autres obligations qui font en sorte que la mère a une disponibilité limitée. L'école devient alors un lieu qui lui reflète une mauvaise image de la manière dont elle remplit son rôle de mère.

La « bonne immigrante »

Les pressions sur les personnes issues de l'immigration sont aussi nombreuses, elles doivent s'intégrer et devenir autonomes rapidement afin de ne pas représenter un coût, mais plutôt un apport pour la société. Il est donc bien vu d'apprendre la langue rapidement et de se trouver un bon emploi.

Membre : « Quand je suis arrivée, je ne parlais pas très bien français. J'aurais aimé pouvoir aller à l'école (francisation), mais puisque le père des enfants n'apporte aucune aide, ça n'a pas été possible. »

Dans l'entrevue, la dame m'expliquait qu'elle voulait trouver un bon emploi, mais qu'avec l'irrégularité des rendez-vous médicaux, il était très difficile de trouver un emploi bien rémunéré qui lui permettait d'avoir des horaires flexibles.

Membre : « Il y a toujours des rencontres à l'hôpital, au CRDI, à l'école et c'est difficile pour les horaires. J'ai trouvé un travail de préposée même si ce n'est pas bien payé. »

Faute d'avoir un emploi mieux rémunéré, elle doit ainsi consacrer plusieurs heures au travail pour pouvoir subvenir aux besoins familiaux.

La « bonne émigrante »

Il est commun que les personnes qui émigrent d'un pays du sud vers un pays du nord ressentent une pression à faire parvenir des sous à leur famille restée dans le pays d'origine. De plus, le projet migratoire est souvent considéré comme un succès quand la personne qui a émigré est en mesure par la suite de faire venir un ou des membres de sa famille dans le pays d'accueil. Ce processus normalement se fait aux frais de la personne qui est déjà dans le pays d'accueil.

Lorsque la personne immigrante est une proche aidante, les attentes à cet égard ne sont pas nécessairement moindres, entre autres dû au fait qu'il persiste une fausse croyance qui voudrait que le gouvernement paie pour tous les frais médicaux.

Membre : « Je dois travailler fort pour payer un logement, donner la nourriture et habiller les enfants... Le gouvernement donne quelques sous pour les enfants, mais ça ne suffit pas. J'ai d'autres personnes dans mon pays qui compte sur moi, ma mère est seule et c'est moi qui m'en occupe. Éventuellement, j'aimerais la faire venir ici, et si je ne travaille pas, je ne serai jamais capable de prendre cette responsabilité et demander un visa pour elle. »

Il devient très difficile pour les proches aidantes de pouvoir passer du temps de qualité avec ses enfants, être disponible pour les rendez-vous médicaux, être le seul soutien financier de la famille au Canada et devoir soutenir financièrement un parent dans le pays d'origine tout en faisant des économies pour faire venir la personne par la suite. La pression est énorme et c'est cette pression qui n'est pas reconnue par l'école lorsque le personnel précise à la mère qu'elle doit passer plus de temps avec sa fille.

Le travail domestique invisibilisé et non-rémunéré

Bien que cette proche aidante mentionne aimer son travail de préposée auprès des personnes âgées, il est difficile parfois de comprendre pourquoi elle reçoit un montant pour pouvoir payer une gardienne à la maison qui lui permet d'aller travailler alors que l'école fait pression pour qu'elle passe plus de temps à la maison.

Membre : « Maintenant le CLSC me donne des sous pour payer une gardienne pour pouvoir aller travailler, mais je paie la gardienne plus cher que l'agent que je fais moi-même au travail... je me dis que ce serait mieux si je reste à la maison pour m'occuper moi-même de ma petite et prendre l'argent pour la famille, mais c'est pas comme ça que ça marche, on peut pas faire ça... »

Les salaires précaires offerts aux travailleuses immigrantes font en sorte qu'il serait plus rentable d'encaisser le financement du CLSC et de passer du temps à la maison avec sa fille. Toutefois une telle posture impliquerait de reconnaître le travail domestique invisibilisé et non-rémunéré des proches aidantes.

Cet exemple illustre comment l'invisibilisation du travail non rémunéré de proche aidante, l'ignorance des conditions économiques difficiles dans le système scolaire et le système de santé ainsi que la conjonction de différents systèmes d'oppressions se conjuguent et s'alimentent.

4.3.7 Les violences sexistes

Même si l'exercice initial se voulait en être un de distance par rapport aux milieux appartenant aux réseaux féministes, il n'était pour autant question de se distancer de l'axe du genre et du système patriarcal puisqu'il reste que plusieurs situations d'oppression diffèrent lorsqu'elles sont vécues spécifiquement par des femmes. La section précédente

ainsi que celle-ci font donc état d'expériences touchant principalement les femmes issues de l'immigration en situation de handicap ou proche aidante.

Les violences physiques et sexuelles

Comme il était mentionné précédemment dans le cadre conceptuel, il y a une prédominance des violences sexuelles chez les femmes en situation de handicap. Le phénomène n'est pas documenté spécifiquement par rapport aux femmes issues de l'immigration en situation de handicap, mais d'après les propos recueillis lors des entrevues, tout porte à croire que les violences et agressions sexuelles sont aussi très fréquentes.

Intervenante : « Il y a certaines personnes qui pensent que les femmes qui viennent d'autres cultures sont plus soumises et qu'elle a moins de chance de parler... ça peut faire en sorte qu'ils ont plus tendance à s'essayer. Les femmes qui vivent seules sont vulnérables dans le transport adapté, mais c'est aussi si elles reçoivent des services à domicile, les infirmiers peuvent les toucher de façon inappropriée. En fait, dès qu'ils reçoivent des services à la maison et surtout si elles sont seules à la maison. »

Le fait qu'il s'agisse de femmes issues de l'immigration devient alors un facteur qui augmente la vulnérabilité. Les stéréotypes véhiculés largement dans la société d'accueil voulant qu'elles soient soumises, ne connaissent pas leurs droits en tant que femmes au Canada ou ne maîtrisent pas la langue pour entreprendre des démarches de dénonciation semblent augmenter le risque d'agression.

Intervenante : « je pense qu'il y a plus d'abus parce que ce sont des femmes immigrantes qui ne parlent pas bien français et qui ne connaissent pas toujours bien leurs droits. »

Comme nous l'avons vu précédemment, il est effectivement plus difficile de dénoncer pour des femmes issues de l'immigration en situation de handicap, que ce soit par crainte par rapport à leur statut ou par peur de perdre un service dont elles ont grandement besoin pour leur santé ou un emploi ou par manque de confiance dans l'appareil juridique, les raisons sont multiples.

Intervenante : « Dénoncer, dans ces cas-là, ça prend du temps avec l'investigation et pendant ce temps-là souvent les personnes continuent à recevoir des services de l'agresseur. Vu qu'on travaille avec des personnes nouvellement arrivées, c'est pire vu qu'elles ne connaissent pas autant les codes et les droits du Québec et souvent elles se sentent très vulnérables par rapport à la question de leur statut. Ils ne vont pas dénoncer, souvent ils ne savent même pas comment, mais principalement par crainte.

Quand, toutefois, certaines femmes issues de l'immigration en situation de handicap décident de dénoncer une agression, il s'avère qu'elles font face à d'autres obstacles, entre autres, au fait de ne pas être crues.

Intervenante : « Je remarque qu'il y a souvent tendance à ne pas croire une personne avec un handicap et surtout quand elle vient d'un autre pays. Si elle est agressée, on a tendance à ne pas le croire. »

Intervenante : « Les personnes avec un handicap sont vues comme étant des personnes vulnérables, mais aussi comme des personnes avec des corps non désirables. Le fait d'être handicapé c'est conçu comme étant indésirable. Ça fait en sorte qu'on n'a plus de difficulté à croire que quelqu'un aurait voulu avoir un rapport sexuel avec une personne indésirable. Quand on pense à quelqu'un qui se fait agresser, on a souvent l'image d'une personne jeune, sexy et très jolie... Pour une personne en situation de handicap ou une personne âgée, la réaction c'est souvent... »

Le stigmate du corps hors norme que portent les personnes en situation de handicap est-il suffisamment fort pour invalider une dénonciation? Il semblerait que ce constat soit assez généralisé parmi les membres de l'équipe de l'AMEIPH.

Administration : « J'en suis rendu à penser qu'il existe un tabou supplémentaire important au niveau des agressions sexuelles des personnes immigrantes et handicapées. À priori, ces personnes-là ne sont pas considérées comme étant des personnes « désirables ». Je vais faire attention à comment je le dis, mais on ne voit jamais dans les médias des représentations de personnes handicapées ayant une sexualité, encore moins une personne immigrante et handicapée, oublie ça, c'est comme si ça se pouvait pas! »

Cette section sur les violences sexuelles démontre, entre autres, comment le système patriarcal, qui fonctionne sur le silence des victimes est alimenté par d'autres systèmes. D'une part, le capacitisme stigmatise les corps hors normes au point que les personnes en perdent leur crédibilité et la possibilité de dénoncer et le système d'immigration maintient un climat de peur chez les personnes issues de l'immigration qui craignent d'être exclues (refus de demandes d'asile, révocation de résidence permanente, fin de parrainage, etc.). Ces dynamiques de peur contribuent à renforcer le silence des personnes agressées et perpétuent les agressions et violences sexistes.

Violences économiques

Dans le cadre conceptuel, j'ai évoqué la prédominance des violences économiques chez les femmes issues de l'immigration. Dans les entrevues, les violences économiques faisant référence à la non-reconnaissance des acquis et aux multiples discriminations sur le marché

du travail, celles-ci ont été abordées dans une section antérieure. La question des violences économiques est aussi ressortie d'une autre manière propre aux femmes issues de l'immigration en situation de handicap, soit sous forme de violence domestico-économique. J'élaborerai sur ce thème à partir d'un exemple précis ressorti d'une entrevue. Il s'agit du cas d'une femme immigrante qui venait d'arriver et qui n'avait pas encore sa résidence permanente, elle était parrainée par son mari et s'occupait de son fils qui avait des limitations importantes. Le mari avait fait une demande d'aide financière au programme de *Soutien à la famille*, destiné à offrir du répit aux proches d'un enfant ayant un handicap, mais il utilisait les sous pour ses besoins personnels.

Intervenante : « En fait, il faisait signer des personnes au hasard en leur offrant 5 à 10 dollars et puis il disait que la personne avait été présente toute la journée et il mettait l'argent dans ses poches. »

Conséquemment, la mère qui, elle, était la réelle proche aidante de l'enfant n'avait pas accès au répit auquel elle avait droit et vivait avec ses enfants dans une situation de précarité financière peu souhaitable.

Intervenante : « Elle devait régulièrement couper sur la nourriture ou encore dans le transport en commun, ce qui ajoutait à l'isolement qu'elle vivait. »

Le mari avait une bonne maîtrise du français, c'est donc lui qui était responsable des différents suivis médicaux de l'enfant, mais, faute de se présenter régulièrement aux rendez-vous au CRDI, le dossier avait été fermé et l'enfant avait cessé de recevoir les services d'ergothérapie et d'éducation spécialisée dont il avait besoin. Pour sa part, la mère n'avait jamais eu la possibilité ni le temps de faire sa francisation et ne comprenait pas bien le système de santé du Québec, elle n'était donc pas en mesure de saisir la complexité de la situation ni d'agir comme principale répondante pour son fils.

Intervenante : « Par contre, elle savait qu'elle était épuisée et qu'il n'y avait jamais de sous à la maison. Certaines semaines, il n'y avait pas la nourriture ni d'argent pour le transport et elle se retrouvait complètement isolée chez elle et il ne fait pas oublier que son mari était son parrain. »

Dans un cas comme celui présenté ci-haut, on voit une situation précise de vulnérabilité financière dans lesquelles peuvent se trouver certaines femmes durant leur période de parrainage. Des mesures ont été prises pour assouplir les règles de cohabitation des conjoint·e·s en cas de maltraitance ou négligence, toutefois ces situations restent complexes et les femmes restent souvent plus vulnérables à des situations de violences

physiques, psychologiques ou sexuelles lorsqu'elles sont parrainées par un conjoint abusif. Nous reviendrons sur cette situation dans le cours du chapitre suivant pour voir comment l'intervention s'est déroulée.

4.4 Conclusion

Ce chapitre nous a permis dans un premier temps de dresser un portrait en profondeur de l'organisme partenaire, l'AMEIPH, où s'est déroulée cette étude de cas. Cette vue d'ensemble de l'organisme et des différent·e·s acteurs et actrices ayant pris part à la recherche nous permettra dans le chapitre 5 de mieux situer les pratiques qui seront évoquées et de bien comprendre comment elles se déploient.

Nous avons pu faire ressortir des éléments qui nous intéressaient pour appuyer nos deux premières questions opérationnelles de recherche qui visaient à « identifier les difficultés rencontrées par les personnes issues de l'immigration et en situation de handicap qui fréquentent l'AMEIPH et à déterminer en quoi ces difficultés pouvaient découler d'enjeux liés aux croisements entre divers systèmes d'oppression ».

L'exposition et l'analyse de quelques-unes des difficultés vécues par les membres telles qu'évoquées par les différent·e·s acteurs et actrices de l'organisme nous ont permis de mieux comprendre en quoi les difficultés rencontrées par les personnes issues de l'immigration en situation de handicap se situent à la croisée entre différents systèmes d'oppression.

Ayant identifié les principaux mécanismes des systèmes d'oppression, nous avons pu repérer les expériences qui relevaient de la stigmatisation, de l'invisibilisation, de l'exclusion et des violences sexistes. L'analyse de ces différentes expériences nous a permis de les situer à l'intersection de différents systèmes et de porter une lecture intersectionnelle des oppressions vécues par les membres de l'AMEIPH. Nous avons préalablement identifié le capacitisme ainsi qu'une conjonction de différents axes liés au processus d'immigration. Ces systèmes d'oppressions ont été au cœur de l'analyse, mais ils n'ont pas été les seuls. Le système patriarcal était aussi au rendez-vous dans plusieurs exemples cités par les personnes interviewées, tout comme le système capitaliste qui a été maintes fois pointé du doigt en lien, entre autres, avec les spirales d'appauvrissement.

Comme le suggère l'analyse intersectionnelle, l'expérience multiplicative des oppressions implique une complexité qui est difficile à départager. C'est pourquoi dans certains cas il me semblait pertinent de présenter ces intersections à partir d'exemples de cas spécifiques qui illustrent bien l'enchevêtrement des oppressions et comment les différents systèmes s'alimentent entre eux.

Dans le chapitre suivant, le regard sera porté davantage sur les pratiques de l'AMEIPH afin de voir si elles intègrent des stratégies particulières pour faire face aux oppressions exposées ci-haut ainsi qu'à leurs intersections.

CHAPITRE 5

5 L'INTERSECTIONNALITÉ EN PRATIQUE : APPLICATIONS ET ENJEUX

À ce moment-ci, il devient intéressant de se poser la question à savoir si les pratiques de l'AMEIPH intègrent ou non des stratégies pour faire face aux oppressions vécues par les personnes issues de l'immigration en situation de handicap. Des exemples tirés de mes observations et entretiens permettront d'illustrer comment une perspective intersectionnelle est intégrée dans les valeurs de l'organisme et ensuite nous verrons comment les stratégies d'intervention et les activités permettent de mettre en application certains de ces principes. Dans un premier temps, je réponds par l'affirmative à la question en exposant des stratégies spécifiques déployées par l'organisme pour aborder la diversité des oppressions vécues par les membres. Toutefois, puisque ce ne sont pas toutes les pratiques de l'organisme qui s'inscrivent dans cette perspective, j'expose ensuite certaines limites observées. Je tente d'articuler ces limites en expliquant comment elles prennent forme dans l'organisme tout en faisant le pont plus largement avec les enjeux rencontrés dans les milieux communautaires. Finalement, je tente de dégager quelques principes qui émanent de la recherche et qui pourraient contribuer à élargir et enrichir le spectre du travail qui a été fait jusqu'à présent pour définir les principes des pratiques intersectionnelles.

Ce chapitre nous permettra aussi de répondre à la dernière question opérationnelle de recherche visant à savoir en quoi les stratégies adoptées par l'AMEIPH favorisent des processus de transformation des rapports de pouvoir. Je propose une analyse transversale qui se penche sur la manière dont les pratiques abordent ou non une dimension visant la transformation des dynamiques de pouvoir et comment celle-ci s'articule.

5.1 Quelques pratiques développées à l'AMEIPH pour faire face aux oppressions et favoriser la reprise de pouvoir.

Nous avons vu, à travers les différentes situations présentées précédemment, comment les difficultés vécues par les personnes immigrantes en situation de handicap sont, comme le

mentionnait Crenshaw (2005), imbriquées au carrefour de plusieurs axes d'oppression de manière à ce que ce ne soit pas évident de distinguer où intervient quel système d'oppression. C'est précisément à cet endroit que se situe la pertinence de la non-hiérarchisation évoquée par Pagé (2015) et qui traverse l'intersectionnalité. Elle sert à mettre en lumière la spécificité des situations rencontrées aux intersections, des situations qui sont souvent invisibilisées.

L'une des bases incontestables des pratiques intersectionnelles est donc de prendre en compte les perspectives subjectives des personnes vivant des oppressions et de respecter leurs priorités. Nous verrons si les pratiques de l'AMEIPH prennent ou non en considération la façon dont les personnes vivent ces oppressions ainsi que les stratégies déployées par l'organisme pour être en mesure de répondre à la complexité des situations.

Tout au long de ma collecte de données, j'ai recueilli des pratiques que j'ai vues ou qui m'ont été rapportées, certaines de ces pratiques viennent répondre à des défis intersectionnels vécus par les membres.

L'intersectionnalité n'est pas nécessairement nommée comme telle dans les discours de l'organisme, mais il est assez évident dans les interactions que les pratiques de l'organisme intègrent des notions que l'on retrouve dans les principes de l'intersectionnalité.

5.1.1 Des valeurs de base inclusives

Les principes et valeurs organisationnelles ne sont pas quelque chose qui se retrouve nécessairement écrit noir sur blanc dans la mission d'un groupe communautaire. À titre d'exemple, deux organismes ayant une mission d'intervention au niveau de l'itinérance peuvent déployer cette mission de bien des manières différentes lesquelles seront influencées par les principes et valeurs de base qui sont au cœur de l'organisme et sont portées par les personnes qui le composent. Dans un premier temps, j'ai donc tenté de faire ressortir quelques principes et valeurs de base recensés à l'AMEIPH afin de mieux comprendre comment les postures internes peuvent orienter le déploiement des pratiques.

5.1.1.1 Le temps comme facteur d'inclusion

Les personnes issues de l'immigration vivant avec un handicap et nouvellement arrivées au Canada doivent surmonter des obstacles communs. La stigmatisation telle que décrite par Goffman (1963) est ressortie souvent dans la collecte de données et nous avons vu que parfois elle peut être si forte qu'elle constitue un obstacle à la recherche d'aide. Le fait de se donner le temps nécessaire avec les personnes est un principe de base de l'AMEIPH et vise à ne pas reproduire de stigmatisation ou d'exclusion au sein des dynamiques internes de l'organisme. Cette valeur est importante pour l'organisme à plusieurs niveaux; lors de l'accueil d'un nouveau membre, dans les interventions individuelles, dans les activités de groupe ainsi que dans les revendications.

Mes observations m'ont permis de faire ressortir quelques exemples intéressants à ce sujet.

Prendre le temps, c'est accueillir avec un sourire en ne faisant pas autre chose en même temps, c'est écouter attentivement ce que la personne a à dire sans faire sentir d'empressement ni parler pour l'autre, c'est offrir un café ou un verre de jus lors d'une rencontre d'intervention, c'est proposer d'accompagner la personne dans certaines démarches difficiles. Prendre le temps, c'est aussi offrir différentes formes de reconnaissance à la personne et sa situation.

Un accompagnement dans un autre contexte culturel

Lors de leur arrivée, les personnes immigrantes ne maîtrisent pas nécessairement les codes culturels qui régissent les façons de fonctionner au Québec. Une intervenante m'expliquait que pour une personne ayant une déficience intellectuelle par exemple, il est possible que l'adaptation à de nouvelles manières de fonctionner ou d'interagir soit beaucoup plus longue et plus difficile. Elle rappelait aussi que l'apprentissage d'une langue seconde pouvait prendre des années. Pour cette raison, elle soulignait l'importance de concevoir l'intervention dans une temporalité qui n'est pas basée sur un rendement dans l'intervention, mais qui met plutôt de l'avant la notion d'adaptation au rythme de la personne.

L'accompagnement offert à l'AMEIPH est donc empreint d'une temporalité différente et tient compte des difficultés liées à la familiarisation avec les structures et codes culturels.

Membre : « Moi j'ai beaucoup été accompagnée par l'association dans mes démarches d'inscription scolaire. Ils auraient pu simplement me donner le numéro de téléphone, mais ils ont fait les démarches avec moi. Comme l'école n'a pas répondu du premier coup, si j'avais été seule, j'aurais été portée à me décourager, mais

aujourd'hui je sais qu'il faut insister et je suis très contente d'avoir terminé mes études secondaires. »

Les résultats qui découlent de l'accompagnement sont marquants, on le voit dans l'exemple précédent, l'impact en termes de scolarisation. La femme mentionne à la fois le côté incontournable d'un accompagnement personnalisé et soutenu dans son cheminement, mais elle fait aussi ressortir ce qu'elle en retire sur le plan de l'autonomie. Le fait de prendre le temps, dans ce cas, peut avoir des impacts combinés qui contribuent à outiller les membres et à faciliter leur intégration dans le but d'éviter des trajectoires d'exclusion sociale.

Créer un lien de confiance pour aborder des situations complexes

Nous mentionnions précédemment l'appréhension de plusieurs personnes envers les structures de l'État, le fait d'intégrer une autre temporalité dès l'accueil, dans les activités et dans les rencontres d'intervention individuelles, contribue à transformer le rapport de méfiance par la création d'un climat de familiarité et favorise l'établissement d'un lien de confiance.

Intervenante : « Il faut donner le temps que la personne puisse créer un lien de confiance. Des fois, c'est comme un casse-tête, elle vient seulement avec un besoin, mais il y a d'autres choses qui manquent et plus on décortique, plus on se rend compte que la personne est plus ouverte à parler au fur à mesure que se construit le lien de confiance et elle parle de la situation problématique et adresse d'autres besoins qui n'étaient pas ressortis au premier abord. »

On m'a raconté que dans les rencontres d'intervention, souvent les personnes vont sentir le besoin de parler de leur trajectoire et vont aborder différents enjeux plus périphériques pour tester la posture de l'intervenante avant d'aborder des situations plus délicates.

Une autre conception de la ponctualité

Les personnes qui utilisent le transport adapté mentionnent souvent l'irrégularité des services de transport. À l'AMEIPH, on remarque que dans les activités, il y a une autre notion du temps qui a été intégrée. Qu'il s'agisse de la cuisine collective, de l'atelier d'information ou du groupe d'art, les gens arrivent progressivement dans les activités en fonction de leur transport adapté, leurs rendez-vous médicaux, la garderie des enfants, etc. La première demi-heure des activités est généralement dédiée à s'installer, discuter

informellement en attendant que tout le monde arrive. On ressent qu'une posture de compréhension et de flexibilité est adoptée autant au niveau de l'équipe de travail et des autres participants que de l'administration.

Revendiquer plus de temps

L'idée de développer une réflexion autour de la notion de temps ne se limite pas à l'intégration dans les pratiques internes de l'organisme. Il s'agit aussi de revendiquer plus de temps dans les services institutionnels auxquels les personnes issues de l'immigration ont recours.

Administration : « Ici, on n'a pas de limite de temps contrairement aux rencontres limitées prévues au CLSC. Il y a des études faites par la santé publique au sujet des familles des communautés culturelles qui démontrent que le facteur à mettre en place c'est le temps. Ça fait toute la différence. Quand un intervenant est pressé, son écoute va être autre et il ne sera pas en mesure de saisir les subtilités et de bien comprendre ce qui est en jeu. On voudrait que les CLSC puissent accorder plus de temps dans les interventions quand il s'agit de personnes qui sont récemment arrivées ici et surtout si c'est des personnes qui ont un handicap, on est face à un autre niveau où c'est encore plus pertinent. »

En lien avec le dernier encadré qui aborde la notion de reconnaissance, cette revendication de l'organisme met de l'avant l'idée que les expériences et trajectoires des personnes issues de l'immigration en situation de handicap comportent une complexité qui mérite qu'un temps supplémentaire soit alloué dans les trajectoires de soins au sens large. Ainsi, l'AMEIPH tente de renverser les dynamiques systémiques que Sousa Santos (2011) identifiait par les mécanismes d'invisibilisation et de non-reconnaissance. L'AMEIPH revendique le fait que les services publics ne soient plus pensés à travers l'idée d'un accès égal aux services pour tous et toutes, mais plutôt à travers le prisme de l'équité, car trop souvent l'égalité masque le fait que, à des besoins spécifiques, il faut parfois accorder des réponses spécifiques.

5.1.1.2 Convivialité, appartenance et solidarité

Dans un contexte où les personnes issues de l'immigration en situation de handicap vivent régulièrement de l'exclusion de différentes natures et dans différentes sphères (Roy et Soulet, 2001), il est particulièrement important que l'organisme qui travaille

spécifiquement sur cet enjeu soit en mesure de reconnaître les éléments excluants qu'il peut lui-même reproduire et mettre des mécanismes en place pour transformer ses pratiques.

Une convivialité adaptée/accessible

En ce sens, l'AMEIPH tente de véhiculer un climat d'ouverture et d'inclusion qui fait contrepoids aux expériences d'exclusion sociale qui sont vécues par les membres.

En général, plusieurs organismes vont prévoir dans leurs locaux des espaces d'accueil pour les membres afin de favoriser l'échange informel, briser l'isolement. L'AMEIPH s'inscrit dans cette lignée, mais prévoit aussi certaines adaptations à l'espace d'accueil de manière à intégrer des éléments qui rendent l'espace accessible et inclusif. On compte parmi ces éléments un poste de travail adapté aux fauteuils roulants qui est doté d'internet, un photocopieur et un fax disponibles gratuitement, un micro-onde adapté en braille pour les personnes non voyantes et un coin café avec des chaises et tables pour les personnes qui voudraient prendre un moment pour discuter ou qui attendent un transport adapté. En parallèle, il y a une personne ressource accueillante et avenante qui est disponible pour répondre aux questionnements ou aider les personnes à utiliser certains appareils.

Dans l'espace d'accueil, il y a aussi de la musique pour transmettre un climat de convivialité et les toiles des étudiant·e·s de l'atelier d'art sont exposées pour visibiliser et valoriser leurs œuvres.

Membre : « Si on sent qu'il y a quelque chose qu'on ne peut pas faire par nous-mêmes, on vient ici et ils vont nous aider à faire les démarches, envoyer un fax gratuitement. On apprend en même temps comment on peut le faire pour la prochaine fois, ça nous donne des nouvelles idées aussi. »

Cet espace d'accueil accessible prend aussi la forme d'un espace d'apprentissage pour les membres. Que ce soit pour des démarches médicales, scolaires, professionnelles ou d'immigration, le fait d'offrir ces services de photocopie et fax gratuitement sur le lieu allège les déplacements et les membres apprennent à le faire par eux-mêmes.

L'espace d'accueil est pensé aussi de manière à prendre en compte la précarité financière des membres, un axe d'oppression supplémentaire qui vient s'ajouter au croisement pris en compte dans l'organisme. En offrant cet espace de travail, on reconnaît et prend en considération que les personnes immigrantes en situation de handicap ont beaucoup de

documents à fournir et qu'ils n'ont pas tous internet à la maison et que les cafés internet sont coûteux. Le côté convivial du lieu permet de développer des liens entre les différents participants qui s'y attardent ou de simplement s'y poser pour se reposer avant de reprendre la route vers la maison.

Bien que l'organisme ait réfléchi à mettre en place plusieurs des éléments favorisant l'appropriation du lieu par les membres. Il serait aussi souhaitable, dans une perspective intersectionnelle, de porter la réflexion au-delà des besoins exprimés par les personnes présentes. C'est-à-dire de penser aux obstacles qui pourraient être rencontrés par des personnes qui figurent dans la population visée par l'organisme, mais qui ne sont pas présentes. En ce sens, le fait de porter attention aussi aux besoins des « absents » contribue à s'interroger sur d'éventuelles reproductions de comportement ou manières de faire qui pourraient avoir un effet d'exclusion pour certaines personnes.

L'appartenance, une famille choisie

La convivialité précédemment exposée et la place importante que l'organisme prend dans la trajectoire d'intégration des personnes se traduisent pour plusieurs dans la construction d'un lien d'appartenance très fort.

Membre : « On se sent familier ici. Moi je suis quelqu'un de très timide, mais quand je viens ici, je me sens dans un environnement familier, je me sens chez moi et je suis à l'aise. Dans le fond, quand je dis qu'on se sent « Chez soi » c'est vraiment un endroit où on se sent libre, il n'y a pas de gêne, personne ne va te faire sentir mal. »

Membre : « Je me sens comme dans ma famille là-bas »

Le fait de faire référence au registre de la famille est très significatif, particulièrement pour les personnes immigrantes qui ont souvent eu à faire des coupures douloureuses avec des membres de leur famille. Il est donc important pour l'organisme de mettre en place des espaces qui favorisent la création de liens et de réseaux pour les membres et de préserver un climat de convivialité qui est propice à la consolidation d'un lien d'appartenance significatif.

Entraide, solidarité et pouvoir d'agir

Dans les activités, les membres apprécient beaucoup le partage et les échanges qui ont lieu. Plusieurs personnes font référence au fait qu'elles se sentent bien, voire respectées, ce qui est en lien direct avec le climat de convivialité et de reconnaissance nommé plus tôt.

Membre : « La solidarité et l'entraide c'est le principal de l'association... le principal de l'association c'est de se mettre ensemble et je me sens bien parce que c'est là qu'on trouve des gens qui nous ressemblent si je peux dire. »

Membre : « Quand je suis venue ici, j'ai trouvé d'autres gens, on parle, on fait des contacts, on trouve des amies. Ça motive à se dire qu'on est pas seule sur la planète. Quand je suis avec mes sœurs handicapées, on sait qu'on est des handicapés et puis on échange ensemble. »

Membre : « Je peux dire que quand je suis à l'association, je suis entourée de personnes comme moi, handicapées et immigrantes comme moi et je peux dire qu'on partage la même expérience entre nous. Quand je sors dehors, les gens sont gentils avec moi, mais ils ne vivent pas ce que je vis, c'est ça la différence. »

Le fait de constituer un endroit où les personnes ayant un vécu commun, une expérience partagée autour d'enjeux similaires, joue un rôle spécifique pour les membres de l'AMEIPH. En ce sens, l'AMEIPH favorise ces espaces d'échange, de partage et de mise en commun de situations et d'expériences spécifiques vécues en tant que personne issue de l'immigration en situation de handicap.

Intervenante : « Le fait qu'elles soient toutes issues de l'immigration, ça fait qu'elles comprennent. Elles ont toutes vécu l'engrenage de l'immigration, l'attente pour les papiers. C'est quelque chose en commun qu'elles partagent, elles ont toutes laissé leur famille, leurs proches, des fois même les enfants, certaines sont arrivées toutes seules ici. Elles sont là les unes pour les autres, elles ont toutes vécu l'attente, la frustration, le découragement et elles vont s'encourager. »

Puisque toutes les personnes n'ont pas fait les mêmes choix face à des situations similaires, le fait de mettre en commun des expériences apparentées fait aussi ressortir la possibilité de prendre différentes trajectoires. Ces espaces de partage contribuent à élargir l'éventail des choix qui s'offrent aux membres.

Intervenante : « Ce qu'on remarque c'est surtout au niveau du pouvoir d'agir, le fait de prendre leurs décisions et de voir des choix parmi lesquels elles peuvent choisir. Il y a plusieurs exemples, que ce soit le choix du traitement par rapport à un problème de santé ou un handicap. Sinon, le choix du conjoint, être capable d'envisager qu'on a le choix, le choix de la personne, mais aussi le choix de rester célibataire. »

Ce partage de situations similaires semble très propice au développement de l'entraide entre les membres et devient en quelque sorte une forme de pouvoir d'agir qui se concrétise,

entre autres, par la création d'un réseau de soutien et en revendiquant le fait de vouloir aider à son tour.

Membre : « L'AMEIPH c'est une très bonne idée, par exemple dans les gens que j'ai rencontrés là-bas, j'ai remarqué que si quelqu'un a une information qui peut être bénéfique pour quelqu'un d'autre, ils prennent le téléphone et appellent et donnent l'information pertinente. Ça a fait qu'on est devenu un réseau de personnes qui se connaissent et puis qui communiquent ensemble et c'est très beau. »

Membre : « Il faut cesser de penser qu'on est juste destiné à recevoir et penser qu'on peut aussi faire. »

Intervenante : « Dans des sorties, on voit des fois quelqu'un qui a une déficience physique aider quelqu'un qui est non-voyant en le guidant pour éviter un obstacle. »

On peut voir une continuité entre le climat de convivialité et le développement d'une appartenance qui s'inscrivent en ligne directe avec les valeurs d'entraide et de solidarité qui sont portées par l'organisme. Ces valeurs sont développées et mises de l'avant dans l'organisme dans une perspective de tendre vers un plus grand pouvoir d'agir ou d'*empowerment*, tel que développé par Boisclair et al. (2010).

5.1.1.3 Sensibilité « sociocritique »

Dans une entrevue, une intervenante faisait ressortir avec justesse que « des fois la différence, c'est des choses qu'on s'en rend pas compte. » En occurrence, les privilèges sont souvent basés sur des caractéristiques individuelles qui renvoient à des normes dominantes. Les caractéristiques relevant de la norme sont souvent invisibilisées puisqu'elles ne renvoient pas à des expériences d'oppressions.

Sans pour autant le nommer dans les termes de privilèges et rapports de pouvoir, certaines intervenantes de l'AMEIPH ont toutefois partagé une sensibilité que le travail social anti-oppressif se qualifierait de sociocritique.

Intervenante : « Tu vois quand je viens ici, je fais attention que mon habillement reste simple. Aussi j'essaie aussi d'être attentive aux sujets que j'aborde, il y a des participants que la famille n'est pas au Canada et c'est difficile, d'autres qui voudraient être en couple ou avoir des enfants, mais avec le handicap c'est moins facile de rencontrer quelqu'un... beaucoup de monde ici se sentent seuls, donc je ne fais pas exprès de parler de ma vie familiale constamment. »

Intervenante : « Des fois, le midi les gens n'ont pas mangé. En général, si j'ai beaucoup je vais aller proposer, je ne mangerai pas devant les gens si j'ai rien à partager... la plupart du temps quand je propose ils acceptent, donc tu vois qu'il y a un besoin. »

Cette sensibilité est plutôt sur une base individuelle, mais est aussi présente chez certain·e·s membres.

Membre : « Il y a des gens qui sont dans des situations pires que moi, moi je peux marcher. Il y a des gens qui aimerait beaucoup être dans ma position, moi aussi des fois j'aimerais être dans la position d'une autre personne, mais il y a beaucoup de personnes qui aimeraient être dans ma position pour pouvoir marcher et habiter seule. »

Cette sensibilité sociocritique est abordée en tenant compte de plusieurs différents axes d'oppression, elle ouvre vers une perspective intersectionnelle très intéressante. Elle est portée particulièrement dans l'équipe d'intervention et se transpose aussi chez les membres. La manière dont elle est articulée favorise une posture de résilience et d'empathie. Il s'agit d'une amorce qui pourrait porter vers une réflexion plus large en intégrant ce que Bilge (2012 b) qualifierait de politisation de la notion de privilège dans le but de contester les rapports de pouvoir internes et sociaux liés aux postures de chacun.

5.1.1.4 Prendre action pour une visibilité et des transformations sociales

En 1986 s'est tenu le premier rassemblement intitulé « Les minorités inVISIBLES ». Ce titre devient ensuite une partie intégrante du vocabulaire de l'AMEIPH pour désigner les personnes en situation de handicap issues de l'immigration. Au cœur des valeurs de l'organisme, on retrouve la notion de transformation sociale. À ce sujet, Fraser (1998) fait ressortir que la justice sociale est intimement liée avec la notion de reconnaissance sociale, au sens où la reconnaissance est entendue comme étant préalable à une pleine participation sociale. Cette perspective proposée par Fraser nous mène à regarder les transformations sociales à partir de la démarche de visibilité des personnes issues de l'immigration en situation de handicap, et ce, dans une perspective de reconnaissance sociale.

Dans ses prises de position, l'AMEIPH dénonce fréquemment le manque de diversité dans les modèles et les représentations sociales.

Intervenante : « Jamais on se représente une personne immigrante... en fauteuil ou une personne non voyante... asiatique. À Montréal, il y a plusieurs cultures et il faudrait montrer différents visages du handicap pour diversifier les modèles et les références parce que là c'est assez homogène. Il faut changer les représentations quoi! »

Dans le but de contrer l'invisibilisation des catégories minoritaires, l'AMEIPH intervient sur le plan du discours. L'organisation tente de mettre de l'avant des discours alternatifs qui vont faire la promotion de la diversité interne des catégories « personnes issues de l'immigration » et « personnes en situation de handicap » de manière à représenter l'hétérogénéité de ces groupes ainsi que l'hétérogénéité des expériences vécues par les personnes.

Administration : « On est à Montréal où 30% de la population est issue de l'immigration, il y a quelque chose qui manque là... notre rôle c'est peut-être aussi de sonner des cloches de certains organismes qui travaillent en défense de droits pour s'assurer que l'immigration et les enjeux autour des situations de handicap soient au cœur de leur travail. C'est un des mandats que nous avons de visibiliser dans les différents réseaux dans lesquels on est impliqué. »

Ainsi, ces discours alternatifs, tels que conçus par Foucault (1976), s'inscrivent dans une démarche de résistance à un rapport inégalitaire sur le plan des représentations. En nommant l'hétérogénéité des catégories sociales, les discours alternatifs mis de l'avant par

l'AMIEPH contribuent à transformer la manière de nommer les choses et par le fait même transforment le réel (Caillouette, 2016). En ce sens, la prise de parole devient un lieu de reconnaissance et s'inscrit directement dans la notion d'agir, puisqu'après tout « dire une chose, c'est la faire [...] par le fait de dire ou en disant quelque chose, nous faisons quelque chose » (Austin, 2002: 47).

Cette revendication de l'organisme se positionne en lien direct avec la notion de reconnaissance des membres et la volonté de ne pas être réduit·e·s à leurs « différences ».

L'AMEIPH participe aussi dans les mobilisations nationales pour la reconnaissance du communautaire. Lors de la participation à la marche pour le communautaire de 2016, chaque groupe communautaire devait s'identifier en portant une couleur en fonction du champ d'intervention de l'organisme. Le fait de devoir prendre cette décision impliquait de définir en tant qu'organisme et de choisir quel champ d'intervention représentait le mieux le travail qui était fait.

Le débat qui s'en est suivi a été haut en couleur et faisait état des différentes perceptions que les intervenant·e·s avaient de l'organisme. Certain·e·s voyaient un organisme plus près des enjeux autour du handicap donc s'associaient plus facilement au secteur de la santé et des services sociaux, d'autres avaient tendance à voir l'AMEIPH comme un organisme de défense de droits, une troisième tendance était celle du soutien aux femmes et finalement d'autres priorisaient le travail fait dans le secteur d'aide à l'intégration.

- Défense des droits = Noir
- Santé et services sociaux = Blanc
- Femmes = Violet
- Immigration = Gris

Je rapporte ici cette observation en lien avec la notion de non-hiérarchisation afin d'illustrer qu'il n'est pas toujours évident d'intégrer une telle conception dans la pratique.

Membre : « Je pense que le principal besoin des personnes immigrantes avec un handicap serait d'être prises comme des personnes à part entière et reconnues pour qui ils sont, sans pitié. »

Lorsque la reconnaissance est conçue dans une perspective de transformation sociale, elle travaille à développer des stratégies visant à déconstruire les mécanismes d'exclusion et d'invisibilisation. Elle s'intègre alors dans une perspective sociocritique du travail social.

5.1.2 Des stratégies d'intervention variées

Les valeurs de bases intégrant une perspective intersectionnelle exposées précédemment sont quelques-unes de celles que j'ai relevées durant les entrevues et les observations. Évidemment, il ne s'agit pas d'une description exhaustive des valeurs qui sont véhiculées par les acteurs de l'organisme. Comme nous l'avons mentionné déjà, ces valeurs de base sont les vecteurs à partir desquels se déploient les stratégies d'intervention. En ce sens, voici quelques-unes des stratégies d'intervention intégrant une perspective intersectionnelle. Celles-ci sont soutenues par des exemples concrets tirés des activités ayant lieu à l'organisme.

5.1.2.1 Une conception large de l'accessibilité

L'organisme travaille à mettre en place des pratiques qui offrent aux membres un espace sécuritaire, c'est-à-dire un lieu qui ne reproduise pas les situations handicapantes ou discriminantes qui sont rencontrées dans le reste de la société.

Administration : « L'accessibilité, ça touche tout, c'est au niveau de l'emploi et la formation, au niveau de l'immeuble, donc tout ce qui est architecture, au niveau des programmes et des services qu'on offre. »

L'accessibilité, un concept qui ne se limite pas à l'accès physique

Bien que l'adaptation des lieux pour favoriser l'accessibilité physique soit très importante à l'organisme, l'AMEIPH a décidé d'aller plus loin.

Administration : « Si on doit visionner un film, il faut que la publicité qu'on a envoyée réponde aux besoins de tous les membres qu'on a voulu rejoindre. Mettons, si on veut accueillir des personnes sourdes, il faut que le cinéma soit adapté à ces personnes. Aussi il faut voir si toutes les personnes qui vont venir comprennent le français, sinon, est-ce qu'on peut offrir de la traduction? »

Administration : « Quand on fait des rencontres d'équipe, en début de réunion on fait un tour de table et on s'identifie pour faciliter la tâche aux personnes non voyantes, ça permet de mieux positionner les gens dans l'espace. On invite aussi les intervenant·e·s à intégrer cette pratique dans les autres activités, particulièrement s'il y a des personnes non voyantes. »

Sur le plan des communications, l'organisme a voulu être accessible aux personnes ayant des limitations sensorielles, tout en considérant aussi la notion d'accessibilité sur le plan linguistique. Il s'agit de deux points incontournables pour l'inclusion. Par l'intégration de ces pratiques, l'AMEIPH tente de créer une nouvelle norme, une nouvelle normalité dans le but que ces pratiques deviennent plus courantes et qu'elles puissent en arriver à transformer le réel et les réalités qui en découlent (Caillouette, 2016).

Langue et privilège

Lorsqu'il est question d'accessibilité, on peut aussi penser à intégrer une conception critique des rapports de pouvoir.

Intervenante : « Des fois lors des événements, je remarquais qu'un groupe de latino se tenait dans la cuisine et elles parlaient toutes en espagnol et un jour une femme québécoise est venue me dire « C'est fâchant !! » et elle n'est plus revenue. Elle ne comprenait pas que les autres elles avaient du plaisir parce que tout le monde parlait espagnol justement... Elles avaient un moment de répit dans toutes les embuches de l'immigration, moi je comprends ça. »

Il est intéressant dans cet exemple de remarquer l'explication de l'intervenante face à la situation. Cet exemple nous invite à réfléchir sur la manière dont on applique des principes d'inclusion. Est-ce que l'on privilégie un espace inclusif et sécuritaire pour favoriser la participation de personnes en situation minoritaire... ou est-ce que l'on favorise l'inclusion de tou·te·s au risque de reproduire des rapports de pouvoir?

Des activités abordables

L'analyse des expériences d'oppression au chapitre précédent a fait ressortir les liens entre le système capacitiste, l'*immigration bias* et la précarité économique. Conséquemment, les activités de l'organisme sont réfléchies de manière à prendre en compte cette réalité.

Intervenante : « Les familles qui viennent ici ont toutes des revenus très faibles... même ceux qui travaillent à cause des emplois précaires. Sinon, il y a aussi les femmes qui restent à la maison avec les enfants handicapés, ou le conjoint ne peut pas travailler en lien avec son handicap ou simplement parce qu'il ne trouve pas de travail à cause des préjugés. C'est pour ça que la majorité des activités sont gratuites, mais y'a des

activités que les gens paient une petite partie, une contribution symbolique le reste est financé par l'association. »

Il est intéressant de voir comment les trois axes sont abordés conjointement, de manière à prendre en compte l'interalimentation des systèmes d'oppression, ce qui s'inscrit en lien direct avec une perspective intersectionnelle.

Féminisation et accessibilité des documents

Je fais ici une petite parenthèse en regard à ma propre expérience. Au cours de ma collecte de données, j'ai constaté que l'organisme intégrait l'axe du genre de manière substantielle, mais je remarquais aussi que les documents écrits de l'organisme n'étaient pas féminisés. J'entendais une féminisation partielle à l'oral et je me suis questionnée sur l'absence de féminisation à l'écrit.

En approfondissant la question à travers des discussions informelles, j'ai réalisé que la féminisation allait en fait à l'encontre d'une valeur phare de l'organisme, soit l'accessibilité pour les personnes en apprentissage du français. L'organisme priorisait donc que les documents soient rédigés de manière à ce qu'ils soient le plus simple possible afin d'en faciliter la lecture pour les membres.

Au moment où j'adressais cette question, la majorité des intervenantes n'avaient elles-mêmes pas pris conscience de cette priorisation dans la pratique. Cet exemple permet de démontrer comment certaines pratiques relèvent d'une connaissance du milieu et peuvent à certains moments être implicites ou inconscientes (Huot, 2013) et de renvoyer à des savoirs communs d'expérience terrain qui sont non théorisés ou non articulés, ils sont, tout simplement.

Il y a définitivement une réflexion non théorisée qui est entamée sur le fait que la féminisation nuit à l'accessibilité des textes pour les personnes issues de l'immigration qui sont en apprentissage du français. Cet exemple ouvre la porte sur la question de la non-hiérarchisation et sa mise en application dans des situations concrètes que nous aborderons prochainement.

Une perspective intersectionnelle plus sensible à la notion de féminisation suggérerait probablement d'intégrer une plus grande féminisation à l'oral et de favoriser à l'écrit des

formulations neutres tout en mentionnant d'une note en bas de page que le masculin est utilisé pour simplifier et faciliter la lecture du texte et favoriser l'accessibilité de la documentation.

Dans les offres d'emploi et les conditions de travail

L'accessibilité est aussi abordée au niveau de l'embauche. Dans un premier temps, il est intéressant de regarder les réflexions lorsqu'il y a publication d'une offre d'emploi.

Administration : « Disons une personne non-voyante qui cherche un emploi, on se demande est-ce qu'elle est capable de lire avec son lecteur et de comprendre l'offre d'emploi, est-ce qu'elle a la possibilité d'appliquer au poste? Pour la question de la langue on publie en français parce que c'est une exigence du poste de parler français, mais on diffuse dans plusieurs réseaux. »

Les offres d'emploi de l'association mentionnent que les personnes issues de l'immigration en situation de handicap sont encouragées à postuler et que les expériences et les diplômes obtenus à l'étranger sont reconnus. Cette volonté de reconnaissance et d'inclusion se transfère concrètement dans les critères de sélection.

Administration : « Lorsqu'on fait l'ouverture d'un poste, pour nous, la façon de choisir parmi les CV, il y a surtout 1) que la personne soit avec une limitation 2) l'origine ethnique et les langues parlées et 3) les qualifications. »

La politique d'embauche de l'AMEIPH se situe en rupture avec les dynamiques d'exclusion répétées que vivent les personnes immigrantes en situation de handicap sur le marché du travail et tente de proposer un modèle de travail qui valide les compétences des personnes, des compétences non reconnues par les systèmes capacitistes et de *l'immigration bias*.

Comme le faisaient remarquer Lacharité et Pasquier (20014 p. 260), les biais culturels et les préjugés constituent des sources de discrimination influentes dans les processus d'embauche, mais aussi dans le maintien à l'emploi.

Afin de réduire certains biais culturels ou préjugés, l'organisme a mis en place quelques mesures qui ne font pas office de garantie, mais qui s'inscrivent dans un processus visant à flexibiliser les conditions de travail de manière à être plus inclusif.

La direction a récemment instauré le concept de congés culturels mobiles pour les employés. Considérant que l'équipe est composée de personnes d'origines et de cultures

variées et que les congés fériés au Canada sont prévus en fonction des fêtes religieuses et laïques du Québec, les employés peuvent prendre 2 jours mobiles de congé culturel par année. Ce précédent en termes de conditions de travail vise à permettre aux employés de prendre congé pour d'autres fêtes en fonction de leur culture/religion sans empiéter sur leurs congés de maladie. Les congés culturels mobiles tentent de s'attaquer aux conditions de travail afin que l'inclusion puisse prendre effet non seulement dans les activités, mais aussi dans l'équipe de travail.

Une compréhension élargie de l'accessibilité était tellement importante pour l'AMEIPH qu'ils ont aussi fait le choix de désigner une employée mandatée à veiller à la question de l'accessibilité à l'organisme et dans les activités. Pour une petite équipe comme celle de l'AMEIPH, il est assez exceptionnel de dédier une ressource qui se concentre à repenser l'accessibilité en profondeur. Il s'agit d'un message, d'une prise de position qui véhicule l'importance de l'accessibilité.

Administration : « Il est entendu que l'idée n'est pas d'être parfait à 100%, mais plutôt d'intégrer ce souci-là à 100% »

Il est intéressant de noter que le concept d'accessibilité provient des milieux d'intervention auprès des personnes en situation de handicap. L'organisme a développé une compréhension élargie de ce concept pouvant s'appliquer à l'intégration des personnes issues de l'immigration. Toutefois, le fait d'avoir recours au concept d'accessibilité plutôt qu'à celui de frontières ou de barrières révèle que le travail autour du handicap a probablement été plus important dans l'histoire de l'organisme. Dans les milieux qui s'intéressent aux enjeux liés à l'immigration, on parlera souvent plus du concept de frontières (Juteau, 1999; Fassin, 2010; Barth, 1969; Moulin 2001). Plutôt que de vouloir favoriser l'accessibilité, on parlera de transgresser ou faire tomber les frontières juridiques, linguistiques, administratives ou encore symboliques.

5.1.2.2 Développer une expertise au croisement des difficultés/oppressions

L'expertise spécifique que l'AMEIPH a développée au fil des années se transpose à différents niveaux. Elle prend forme autant dans les interventions individuelles, les interventions de groupe qu'au plan des stratégies internes.

Accueil et accompagnement individuel

L'analyse des situations d'oppression de la section précédente nous a fait voir comment les difficultés rencontrées par les membres de l'AMEIPH étaient incarnées dans des intersections complexes. Les causes ne peuvent donc pas être isolées et c'est pourquoi l'intervention de l'organisme est envisagée de manière globale et inclut très souvent une perspective écosystémique (Mayer, 2002) qui rejoint le système familial.

Intervenante : « Le fait d'inclure le système familial c'est pour nous une stratégie d'intervention qui permet de faire en sorte que les différents membres d'une famille peuvent trouver sous le même toit des réponses à plusieurs situations. Parce qu'une fois que le lien de confiance est créé envers une structure c'est plus facile ensuite. »

Qu'il s'agisse de ressources d'accueil et d'intégration ou de ressources du système de santé, le personnel n'est souvent pas familier avec la spécificité des situations vécues par les membres de l'AMEIPH. À l'AMEIPH, les intervenant·e·s sont formés de manière à ce que les membres puissent retrouver toutes les informations dont ils et elles ont besoin au même endroit.

Intervenante : « Quand la personne arrive, c'est sûr qu'il lui manque beaucoup d'informations donc nous commençons par ça. On s'assure que l'information qui est mise à la disposition des personnes va recouper à la fois le processus relié avec l'immigration, les étapes par rapport aux papiers et par rapport aux situations de handicap rencontrées, les examens médicaux, transports adaptés, intégration de l'école pour les enfants. »

Membre : « J'ai trouvé là-bas beaucoup de services et beaucoup d'accueil. Je suis allé à l'AMEIPH initialement pour mon enfant, mais j'ai trouvé des services pour toute la famille. Le plus grand service que j'ai trouvé là-bas c'est ma liberté, parce qu'ici si tu n'as pas de résidence permanente, t'as pas de liberté et eux ils m'ont aidé beaucoup dans le suivi de ma demande de résidence à moi, ils m'ont même aidé financièrement quand j'ai eu à payer pour certaines démarches et aussi ils m'accompagnaient dans des rencontres médicales ou à l'école pour m'aider avec le français. »

Le fait d'entrer en interaction avec des personnes ressources qui sont en mesure de comprendre la complexité des enjeux vécus simultanément vise à faire vivre aux membres des expériences où ils et elles ne se sentent pas discrédités ou invisibilisés dans la relation d'aide. Par cette stratégie, l'AMEIPH tente d'amenuiser les effets de la stigmatisation et de renforcer les capacités d'une personne à se reconnaître comme étant digne d'être reconnue (Mensah *et al.*, 2011) et d'emblée veut contribuer à accroître la puissance d'agir des membres.

En lien avec les enjeux de craintes face aux structures de l'État nommées précédemment, une intervenante explique :

Intervenante : « Dans les CLSC, ils ne comprennent pas toujours cette méfiance-là, que les gens ont face aux systèmes d'autorité, si la personne ne vient pas à son RV, on passe au prochain et tu passes sur la liste noire des personnes qui ne sont pas assez motivées pour assister à leurs rendez-vous ».

Le fait d'offrir un éventail large de services et d'activités qui répondent aux besoins des membres se veut une manière de ne pas obliger les gens à constamment repartir de zéro dans de nouvelles relations d'aide avec des intervenant·e·s qui ne sont pas toujours outillés pour saisir les interrelations des expériences complexes d'oppressions vécues par les membres. De plus, l'expertise spécifique de l'organisme facilite la confiance chez les membres.

Ateliers

Dans le but de diffuser au maximum les informations sur les ressources disponibles et de répondre aux questionnements des membres, l'organisme offre mensuellement des ateliers d'information sur différents thèmes comme le transport adapté, la recherche d'emploi, les droits des patients dans les services sociaux et le système de santé, etc.

En assistant à un atelier sur la recherche d'emploi, j'ai remarqué que l'atelier était donné par un organisme externe spécialisé sur la recherche d'emploi pour les personnes en situation de handicap. Comme aucune ressource externe ne possède de connaissances spécifiques jumelant handicap et immigration en emploi, une intervenante de l'AMEIPH coanimait avec la personne invitée et complétait les informations qui étaient fournies.

Il s'agit d'une pratique courante dans l'organisme qui prend en considération que les ressources externes ne sont pas nécessairement en mesure d'offrir toutes les informations relatives aux croisements spécifiques entre handicap et immigration, alors il alloue une ressource dont le rôle est d'offrir un complément d'information qui rendra l'atelier plus complet pour les membres.

Développement de nouveaux services

Administration : « Si on juge que les organisations peuvent adapter leurs services pour avoir une plus grande inclusion, on va pousser dans ce sens-là par des stratégies de sensibilisation. Mais si on pense que les services ne peuvent pas se donner à cause d'une limitation particulière, on va essayer d'aller chercher les moyens de documenter la situation et éventuellement combler ce vide-là en créant les services nécessaires. »

Les personnes avec des déficiences intellectuelles ne sont pas acceptées dans les cours de francisation réguliers. Par contre, comme tous les nouveaux arrivants, ces personnes ont besoin d'apprendre à communiquer en français pour pouvoir s'intégrer au Québec. Suite à ce constat, l'AMEPH a décidé de développer des ateliers de français adaptés. Ces ateliers visent l'acquisition de notions de base en français afin d'augmenter le sentiment de compétence et l'estime des membres. Ils tentent de favoriser l'autonomie et veulent influencer la transformation des vecteurs de différenciation sociale (Juteau, 2003) qui pèse sur les représentations des personnes issues de l'immigration avec des limitations intellectuelles.

Équipe engagée qui s'actualise

Le volet de formation du personnel est très encouragé par la direction de l'AMEIPH. Une grande importance est accordée à la formation des intervenant·e·s afin qu'ils et elles puissent se tenir à jour sur les différents enjeux, lois, services touchant les secteurs d'intervention de l'organisme. À cet effet, les intervenant·e·s sont très libres dans leur choix de formation et par la suite, ils et elles sont invité·e·s à partager leurs réflexions sous forme d'autoformation au reste de l'équipe. Cette initiative participe à une mise en commun des savoirs et offre un espace de réflexion collectif qui est fort pertinent dans le cadre d'une pratique intersectionnelle.

Toutefois, si une approche intersectionnelle était intégrée plus largement, on pourrait penser que les employé·e·s et membres seraient invité·e·s à se tenir informé·e·s aussi sur le plan des mobilisations et des solidarités qui se déploient à différents niveaux afin de prendre part aux mouvements sociaux et s'inscrire dans différents réseaux de solidarité. Pour l'instant, ce volet est peu mis de l'avant par l'organisme.

5.1.2.3 Une intervention qui respecte les besoins et les priorités des personnes

Les pratiques intersectionnelles accordent une grande importance à la prise en compte des perspectives subjectives des oppressions et au vécu des personnes. Pour cette raison, le respect des priorités, telles qu'identifiées par les personnes, est au cœur de la démarche d'intervention ainsi que l'établissement d'un rapport d'intervention égalitaire (Corbeil et Marchand, 2010).

Mettre la personne au cœur du processus de décision

Comme mentionné plus tôt, je fais suite à un cas abordé dans le chapitre antérieur, c'est-à-dire le cas de la dame vivant une situation de violence économique dans sa relation conjugale avec son mari et parrain qui détournait les subventions destinées au répit des proches-aidant·e·s. Un élément qui n'a pas été mentionné plus tôt est que la dame a aussi un fils d'une union précédente qui vit dans leur pays d'origine et elle souhaite le faire venir au Canada. Pour ce faire, elle tient à obtenir sa résidence le plus rapidement afin d'entreprendre les démarches avec son fils.

Lorsque la dame se présente à l'AMEIPH, l'intervenante découvre au fil des rencontres que le mari fait de l'abus financier en utilisant les subventions pour ses propres besoins. Elle comprend aussi la position délicate dans laquelle la dame se trouve puisque celle-ci ne veut en aucun cas entraver son processus de parrainage pour ne pas retarder la venue de son fils.

L'intervenante m'a confié qu'elle aurait préféré que la dame sorte de la relation nocive avant, mais dans son intervention elle a aussi considéré l'importance de prendre action selon les priorités nommées par la personne qui est au cœur de la situation. L'objectif principal durant le processus d'accompagnement a donc été de faire en sorte que le parrainage arrive à terme.

Intervenante : « Il y avait tout ça qui l'a poussé à faire ce choix et on l'a appuyée même si ce n'est vraiment pas l'idéal d'encourager quelqu'une à rester dans une relation d'abus, mais on s'est assuré qu'elle était entourée d'un bon réseau »

L'intervention s'est faite en plusieurs temps. Premièrement, puisque la dame avait émis le souhait de poursuivre son parrainage jusqu'au bout, un mécanisme de sécurité a été mis en place pour elle et ses enfants. L'intervenante s'est assurée que la femme connaissait ses

droits et les démarches pour porter plainte si elle le souhaitait. Ensuite, elles ont visé à ce que la dame apprenne le français pour pouvoir prendre le relais des suivis médicaux de son fils. L'accompagnement a été soutenu durant plus de deux ans et, une fois le statut obtenu, elle a pu faire venir son fils et l'accompagnement fut dirigé davantage vers la sortie de la situation de violence conjugale.

Intervenante : « En intervention, j'essaie d'être ouverte et transparente à la fois et surtout de ne pas juger. Je n'invente pas d'histoire, je suis honnête. Aussi si je ne suis pas d'accord, je ne vais jamais influencer l'opinion de quelqu'un et il y aura toujours plusieurs options. L'un des points les plus forts de l'intervention de l'association a toujours été sa capacité non seulement d'accueillir, mais d'offrir les services dans la flexibilité en fonction des personnes. »

L'analyse intersectionnelle privilégie une approche de non-hiérarchisation entre les différents systèmes d'oppression (Collins, Bilge, Pagé). Sur le plan de l'analyse, il est effectivement très intéressant d'avoir recours au concept de non-hiérarchisation pour pouvoir bien saisir la complexité des situations, l'enchevêtrement des systèmes et leur interalimentation. Toutefois, il est possible qu'une telle approche pose problème au niveau de sa mise en application. Comment peut-on agir si l'on ne priorise pas, comment choisir quelles actions poser?

L'exemple déjà présenté met de l'avant un aspect important de l'approche intersectionnelle en intervention, c'est-à-dire la nécessité de prioriser, et nous éclaire sur la manière de le faire? On remarque que l'intervenante a pris le temps d'écouter et de comprendre les différents enjeux imbriqués dans la situation et elle a accompagné la dame à déterminer quelles étaient ses priorités d'intervention en fonction des éléments qui étaient les plus oppressants pour elle. Dans cet exemple d'intervention, il ne s'agit pas de ne pas hiérarchiser, mais plutôt d'accompagner la personne à explorer les différents outils pour hiérarchiser elle-même en fonction de ses priorités. En prenant en compte que les systèmes s'interalimentent entre eux, l'empowerment se répercutera aussi de manière multiplicative dans les autres sphères d'oppression.

Tendre vers un rapport égalitaire en intervention

Comme nous l'avons vu dans l'exemple, il est possible que la priorisation faite par la personne ne corresponde pas au choix que l'intervenante aurait fait en fonction de ses

propres référents, mais le fait de respecter le choix de la personne permet à la relation d'intervention de perdurer dans un climat de respect et de confiance. Une telle manière d'aborder l'intervention amène une transformation au sein des rapports d'intervention. On y retrouve une reconnaissance importante de l'expertise que la personne détient face à sa propre réalité ce qui contribue à remettre une part considérable de pouvoir quant au choix des objectifs d'intervention.

Intervenante : « Un jour il y a une femme qui m'a dit : « quand tu parles avec moi tu ne me parles pas comme les autres travailleuses sociales, tu ne m'as jamais fait sentir que j'avais pas terminé mon secondaire, je me sens au même niveau que toi. Tu ne me fais pas sentir comme si tu étais supérieure à moi. » Pour moi, c'est pas grave qu'une personne n'a pas fini sa cinquième année, parce qu'elle a son expérience de vie, sa sagesse à elle. »

Les intervenantes de l'organisme s'efforcent à mettre sur pied des espaces et des relations qui sont égalitaires. En ce sens, des membres ont nommé d'ailleurs l'AMEIPH comme un lieu où elles se sentaient « sur un pied d'égalité ».

5.1.2.4 L'art comme vecteur de reconnaissance et de visibilité

Le concept de stigma, amené par Goffman (1963), que nous avons abordé plus tôt nous offre un bon outil pour comprendre la reprise de pouvoir en lien avec la reconnaissance. Il nous amène à voir qu'une personne qui prend action en arrive à se reconnaître elle-même comme une personne qui agit. De par cette expérience d'autoreconnaissance, cette personne peut prendre conscience de son pouvoir d'agir et éventuellement le transposer à d'autres contextes. L'art est utilisé à l'AMEIPH comme un outil qui vise à encourager cette reconnaissance et sert à plusieurs échelles.

Reconnaissance des personnes et de leurs potentiels

Faute d'autres référents, il est fréquent que les personnes issues de l'immigration en situation de handicap intègrent les différents stigmas à leur vision d'eux et d'elles-mêmes et en arrivent à se percevoir à travers une telle lunette. De plus, lorsque le stigma est lié à une limitation fonctionnelle, il est possible que les personnes en arrivent à penser que leurs potentiels soient eux aussi limités.

Intervenante : « L'idée dans les ateliers d'art, c'est pas de cacher les limitations, mais on fait voir que les gens portent aussi autre chose en eux. »

La stratégie d'intervention qui soutient le travail de l'AMEIPH dans les ateliers d'art et dans plusieurs autres activités est d'offrir un regard différent qui valide le fait que les personnes sont capables de se mettre en action et d'accomplir plusieurs choses. Un effort soutenu est déployé par les intervenantes pour reconnaître à la fois les différences et les difficultés rencontrées tout en offrant des expériences qui permettent aux membres de valider qu'ils et elles sont plus que ces différences qui les stigmatisent dans plusieurs autres sphères de leur vie.

Administration : « C'est des gens qui vivent avec beaucoup d'étiquettes, mais quand ils s'assoient dans le cours d'art ils deviennent des artistes, ils vont au cours de français, ils deviennent des étudiants, c'est intéressant de camper des identités différentes, de multiplier les rôles et valoriser des facettes différentes des gens. »

Une intervenante explique dans une conversation informelle comment elle a essayé à plusieurs reprises de donner des conseils à une étudiante pour faciliter son travail de peinture. Un jour, elle a réalisé qu'elle tentait de lui enseigner ce qu'elle pensait être la « bonne » technique, mais qu'une bonne ou mauvaise technique c'est relatif. Elle rit et me fait part de l'étonnement qu'elle a ressenti lorsqu'elle a compris que cette étudiante avait développé sa propre technique avec le pinceau sans beaucoup d'eau et qu'en fait c'était son style, sa façon de faire et non une « mauvaise » technique à corriger.

À l'organisme, l'agentivité ou le pouvoir d'agir des membres de l'AMEIPH est mis en lien direct avec la notion de multiplications des identités. Les différentes identités auxquelles les personnes ont recours pour se définir deviennent en quelque sorte une manière de reconnaître la diversité au sein même des individus. L'organisme structure ses activités de manière à ce que les membres puissent faire l'expérience de différents rôles sociaux. L'atelier d'art est un bon exemple en ce sens, il permet aux personnes de prendre conscience individuellement de leurs potentiels, leurs talents, et découvrir un nouveau côté d'eux. Ce processus vise aussi à apprendre à être fier de soi et ouvre la porte à parler de sa réalité à travers des moyens qui sont autres que les mots.

Intervenante : L'idée c'est aussi de travailler parallèlement à assumer chacune de ses identités. On voudrait qu'ils arrivent à se dire *« ok oui il y a ça, mais je ne suis pas juste ça »*

Pour plusieurs membres, la participation au projet d'art permet une ouverture sur soi et une prise de conscience sur le pouvoir qu'ils et elles ont dans leur vie et sur leurs choix. Ainsi, l'art devient un outil de déconstruction des images intériorisées par la socialisation et avec un levier pour travailler sur la reconnaissance de soi et le développement d'une identité

subjective. En développant des moyens créatifs de s'exprimer et d'agir tout en valorisant le potentiel des personnes marginalisées, les ateliers d'art s'inscrivent comme des espaces d'*empowerment* tels que définis dans les pratiques anti-oppressives de Pullen-Sansfaçon (2013).

Visibilisation et reconnaissance sociale

Selon Ricoeur (2004), les possibilités de reconnaissance de soi passent aussi par la reconnaissance d'autrui et la reconnaissance sociale. En ce sens, nous avons mentionné que les productions artistiques des membres étaient exposées dans les locaux de l'organisme, mais, au-delà de l'exposition dans les locaux, l'AMEIPH organise annuellement un vernissage ouvert au grand public dans les locaux du Centre Saint-Pierre. Cette expérience est très significative pour les participant·e·s du groupe d'art. Elle permet aux familles et aux proches de reconnaître les talents souvent méconnus des membres. L'intervenante du projet d'art évoque les cas de familles qui ont éclaté en larmes devant la beauté des œuvres. Pour d'autres parents, c'est en constatant que les œuvres sont achetées qu'ils sont pris d'une fierté. Les étudiant·e·s sont aussi très valorisé·e·s par les commentaires touchants qu'ils et elles récoltent suite à la diffusion des œuvres.

Une telle reconnaissance agit directement sur le sentiment de fierté des artistes et transforme la perception qu'ils ont d'eux-mêmes. Cette nouvelle perception de soi contribue par le fait même à transformer le rapport qu'ils et elles entretiennent face aux stigmas qui leur sont accolés dans d'autres situations et contribue à ébranler les préjugés qui sont véhiculés au sujet des personnes issues de l'immigration en situation de handicap. Les préjugés étant l'un des obstacles majeurs à la reconnaissance sociale, on peut donc penser que les activités de visibilité, comme le vernissage ou encore le marché de Noël, offrent des espaces de participation sociale qui prennent une part active dans le processus de déconstruction des préjugés, et ce, dans une perspective de justice sociale.

5.1.2.5 Les défis de la déconstruction des préjugés

Le travail sur les préjugés est une entreprise complexe et l'équipe de l'AMEIPH l'a bien compris. L'organisme navigue sur la fine ligne qui sépare une posture relativiste, qui tient

compte de la trajectoire de la personne et de son bagage, et d'une posture plus sociocritique qui est sensible à la perpétuation de discriminations.

Interventions directes :

Les interventions peuvent avoir lieu de différentes manières. Par exemple, si un commentaire est attrapé au vol, des espaces de discussion ou d'intervention sont prévus pour identifier le préjugé en question et leurs impacts en visant la compréhension des rapports de pouvoir qu'entretiennent ces préjugés.

Intervenante : « Toutes les personnes arrivent ici avec leur bagage personnel, avec leurs préjugés. C'est la même chose pour quelqu'un qui vit avec une déficience intellectuelle ou un autre type de limitation. Des fois, on voit qu'il y a des réactions face à une autre personne d'une origine ethnique différente ou quelqu'un qui peut avoir un comportement différent ou une limitation différente... des fois ça arrive qu'une personne avec une limitation intellectuelle va regarder celui qui a une limitation physique comme la personne qui est handicapée. J'ai remarqué ça ici souvent ou des personnes d'une origine différentes et lui il va le nommer par la couleur de sa peau. Dans des situations comme ça, on identifie avec la personne que ce sont des préjugés et on explique que c'est blessant pour l'autre. On voit que les choses changent et qu'il y a une transformation au niveau de l'acceptation de l'autre. À l'association, on est un espace très accueillant, on accepte les gens ouvertement, mais on n'accepte pas tous les comportements pour autant. »

Comme l'exemple précédent le démontre, le travail de déconstruction des préjugés peut se situer au niveau des préjugés qui sont véhiculés dans l'organisme par les membres. Toutefois, ce travail de déconstruction se situe aussi au niveau des préjugés qui sont vécus par les membres et leurs proches.

Intervenante : « Des fois on travaille à déconstruire des conceptions culturelles très négatives du handicap. Certains parents le conçoivent comme s'ils avaient fait quelque chose de mauvais. Ils arrêtent même d'aller à l'église, parce qu'on les rejette. Notre travail, c'est plutôt déconstruire et rassurer, dépersonnaliser... les parents viennent chercher une autre vision ici. Plusieurs arrivent à changer la perception qu'ils se font d'eux-mêmes et de leur enfant, ils ne se basent plus juste sur l'exclusion qu'ils vivent dans leur communauté. »

Les interventions directes sont donc de bons espaces pour aborder certains préjugés individuellement. Ce type d'intervention offre un espace de réflexion qui remet en question les conceptions discriminantes de manière à favoriser l'acceptation des différences sous l'angle d'une richesse collective et d'un meilleur vivre ensemble.

Interventions indirectes :

L'intervention visant la déconstruction des préjugés peut aussi être expérientielle, c'est-à-dire qu'elle peut se baser sur le fait de vivre des expériences positives avec des personnes diversifiées et transformer les perceptions. Les activités de jumelages de l'AMEIPH sont de bons exemples en ce sens.

Intervenante : « Nous avons fait une sortie au Jardin botanique. Il y avait des gens avec des limitations physiques, des gens avec les limitations intellectuelles et des personnes non voyantes c'était vraiment un groupe si hétérogène et tout le monde participait de façons différentes. C'était pas évident non plus, il y avait des gens qui ont trouvé l'activité plus intéressante que d'autres. On a fait une évaluation à la fin de l'activité et c'est ressorti que le fait de partager avec des gens de différentes origines, de différentes cultures et avec différentes sortes de limitations, ils ont trouvé ça vraiment enrichissant comme expérience humaine. »

C'est à travers le développement de liens et de relations positives que l'on découvre l'autre en allant au-delà de l'image initiale. Ces expériences permettent de vivre une expérience de transformation qui peut être reproduite par la suite. Une intervenante mentionne comment se développent aussi des relations d'entraide dans ces contextes. En reconnaissant l'autre et en l'aidant, on contribue à se reconnaître soi-même, il s'agit d'un processus de reconnaissance mutuelle.

Intervenante : « Lorsqu'un des étudiants est arrivé à l'organisme, il faisait beaucoup d'autostimulation, de flapping et des gestes brusques, ça faisait peur aux autres, mais il n'était pas agressif. Moi, dans une situation comme celle-là, je vais dédramatiser et inviter les participants à se respecter les uns les autres dans leurs différences. Plus tard dans la session, on a fait une sortie au musée et j'ai vu un des étudiants qui avait très peur du nouvel étudiant au début, il est allé vers lui pour l'aider à faire le tour du musée »

On remarque ainsi l'importance du rapport d'aide dans le processus de reconnaissance et on voit comment le fait d'aider, donc d'exister pour l'autre, contribue à exister socialement (Ricoeur, 2004). Cette reconnaissance mutuelle qui favorise l'existence sociale est possible uniquement lorsqu'elle est précédée par un processus préalable de déconstruction des préjugés.

Lutter contre les préjugés... aussi chez les intervenant·e·s

Plusieurs intervenantes ont mentionné l'importance de travailler sur leurs propres préjugés.

Intervenante : « C'est important de travailler aussi sur nos préjugés, pour pouvoir saisir vraiment ce que la personne dit et pas ce qu'on pense qu'elle dit. Il faut toujours

se remettre à jour comme intervenante... Je réfléchis souvent à la facilité de faire des jugements quand on ne sait pas ce qui se passe. C'est tellement facile d'avoir des préjugés et de mal évaluer une situation. »

Ce processus autoréflexif, bien que présent chez plusieurs intervenant·e·s, n'est pas nécessairement collectivisé à l'organisme. Une approche intersectionnelle proposerait probablement d'aller plus loin en ouvrant des espaces de discussion d'équipe autour des situations qui peuvent, à certains égards, relever de préjugés conscients ou inconscients.

... et les partenaires

Des ateliers d'information et de sensibilisation sont donnés par l'organisme auprès des partenaires afin de visibiliser les situations et les enjeux rencontrés par les personnes dans leurs trajectoires de soins et d'intégration. Ces ateliers visent entre autres à favoriser le respect des différences, à travailler à réduire l'exclusion et à transformer les structures pour qu'elles soient plus inclusives et qu'elles ne reproduisent pas les rapports de pouvoir qui traversent la société.

5.1.2.6 Développer d'autres formes de communication

Plusieurs des membres de l'AMEIPH ne s'expriment pas fluidement en français. Pour certains c'est le cas aussi dans leur langue maternelle. Si l'on pense aux accents plus ou moins prononcés, aux hésitations et aux formulations pas toujours grammaticalement "correctes", la communication devient très difficile pour une personne immigrante avec des limitations sur le plan langagier.

Intervenante : « En général, la communication c'est la première barrière que les personnes rencontrent en arrivant ici. »

À ce sujet, certains membres expriment des frustrations dues au fait qu'ils ne se sentent souvent incompris.

Membre : « Ce sont souvent les préjugés qui font que les gens ne veulent pas t'écouter. »

Il est très intéressant de remarquer que ce participant fait un pont très clair avec la notion de préjugés et le manque d'écoute en lien avec la reconnaissance sociale. C'est pour cette raison que l'organisme a développé au fil du temps des stratégies de communication qui

tendent de ne pas reproduire des situations que Sousa Santos (2011) qualifiait d'invisibilisantes.

Climat propice aux communications non verbales

Dans une société comme la nôtre où la communication par la parole est excessivement valorisée, il est intéressant de voir comment l'organisme a été en mesure d'intégrer d'autres formes de communication et d'interaction.

Intervenante : « C'est important d'établir une ambiance détendue et accueillante où ils peuvent se sentir en sécurité. Ensuite, il faut s'adapter et regarder la personne, observer ses réactions et s'ajuster. On veut éviter qu'il y ait certains qui n'osent pas rentrer ou qui n'osent même pas téléphoner sous prétexte qu'ils parlent mal le français ou qu'ils ont peur qu'on les comprenne pas. »

En observant quelques moments d'interaction à l'accueil de l'organisme, j'ai remarqué l'importance de l'utilisation des gestes lorsque les communications étaient moins fluides, mais surtout le regard accueillant et les sourires étaient utilisés pour souhaiter la bienvenue aux nouveaux membres.

Afin de maintenir un climat qui permet à tous et toutes de participer, il est aussi important de sensibiliser les personnes qui maîtrisent bien le français à utiliser un langage accessible.

Intervenante : « Des fois y'a ces hommes qui arrivent qui parlent très bien français et qui s'expriment avec leurs grandes phrases de Molière que même moi je ne comprends pas.... Quand ils parlent comme ça dans les cafés-rencontre, tu vois tout le monde qui n'a rien compris avec le monsieur et son français très avancé, ils se disent merde je comprends rien c'est pas fait pour moi... et pouff ils ne viennent plus. Moi j'ai tendance à dire avec humour « *Tu parles comme Molière et je comprends rien* » même si je comprends, parce qu'il faut penser aux autres. Je passe souvent par l'humour, je joue la personne qui ne sait pas, mais j'amène un point. »

L'intervention par l'humour est souvent utilisée par les intervenantes pour sensibiliser à des situations plus délicates comme dans l'exemple ci-haut.

Développement d'autres outils de communications

Il est aussi intéressant de voir quels autres outils ont été développés pour favoriser un accès multiple aux activités. L'équipe de l'AMEIPH a, entre autres, repris les icônes qui viennent de la mouvance pour l'accessibilité universelle et les ont adaptés de manière à ce qu'ils puissent aussi rejoindre les personnes qui ne maîtrisent pas bien la langue française. De

plus, les activités sont presque toujours accompagnées de supports visuels et ceux-ci sont expliqués verbalement aux personnes non voyantes au besoin.

Multilinguisme

Dans l'équipe, on retrouve des personnes qui parlent plusieurs langues et il s'agit d'un point important de la stratégie d'intervention linguistique. Il n'y a aucune pression à parler français qui est exercée sur les participant·e·s comme c'est le cas dans plusieurs autres sphères de la société et le fait d'avoir la possibilité de s'exprimer dans leur langue maternelle contribue d'un processus de reconnaissance linguistique.

Les différentes langues parlées dans l'équipe : français, anglais, espagnol, somalien, arabe, italien, twi, rwandais, guinéen, créole.

Membre : « Il y a quelque chose de rassurant de savoir que quelqu'un parle ta langue à l'organisme. Et ensuite, ça facilite d'apprendre le français parce que c'est à notre rythme. »

Le respect du rythme d'apprentissage du français est un élément qui est régulièrement mis de l'avant. On remarque aussi que le multilinguisme est favorisé dans les ateliers. C'est-à-dire que les étudiant·e·s prennent la parole en français, en anglais, en arabe ou en espagnol et on ne ressent pas de pression pour qu'ils et elles parlent français. À titre illustratif, dans un atelier trois membres discutent ensemble et les deux étudiants arabophones commencent à utiliser des mots en espagnol pour s'adresser au troisième qui est hispanophone. L'intervenante, surprise, soulève cette initiative devant le groupe et félicite les étudiants arabophones de leur capacité d'apprentissage de l'espagnol. L'AMEIPH est un endroit où les différents rythmes d'apprentissage vont être valorisés.

Intervenante : « On vise à la fois à favoriser le lien avec des personnes qui parlent la même langue ou d'origine similaire au début en tant que réseau de soutien et parallèlement on favorise tranquillement la diversité, le mélange. »

La prise de parole des membres

Sur le plan des communications, un piège que l'on retrouve dans beaucoup d'organismes communautaires est celui de parler à la place des personnes concernées. À l'AMEIPH plusieurs membres apprécient beaucoup les espaces de parole auxquels ils et elles ont accès.

Membre : « Elle peut le dire à ta place, mais ça ne sera jamais compris comme si le membre qui l'avait dit et j'apprécie ça. En fait, à l'AMEIPH, ils ne parlent pas à la place des gens, mais ils t'aident plutôt à parler toi-même et j'aime beaucoup ça. »

Les membres vont travailler à développer des outils pour prendre la parole davantage et développer plus d'autonomie et d'assurance dans différentes situations. Cette stratégie de reprise de pouvoir, évoquée par Pullen-Sansfaçon (2013), contribue à transformer les dynamiques en favorisant le développement de la confiance, entre autres, au niveau des capacités orales et aussi sur le plan de l'affirmation.

5.1.2.7 La défense de droits au centre des interventions

Accompagner les membres à bien connaître leurs droits et les informer sur les moyens à prendre face au non-respect de ces droits fondamentaux est une partie importante de la mission de l'organisme.

Intervenante : « Les cafés-rencontres et les ateliers d'info, on accompagne les personnes à bien connaître leurs droits, exemple, le droit de faire une plainte, disons si tu sens qu'un TS aurait eu un préjugé et fait de la discrimination. »

Cette activité s'inscrit en continuité avec le volet de sensibilisation. Par ailleurs, certaines situations vont ressortir dans les discussions et vont nécessiter des interventions plus concrètes qui seront prises en charge par les volets de défense de droits par la suite.

Défense de droits individuelle

L'AMEIPH accompagne régulièrement des personnes ayant vécu des discriminations individuelles liées au fait d'appartenir à un ou plusieurs groupes minoritaires.

Intervenante : « Que ce soit au niveau de l'immigration, de santé et services sociaux, de l'OMH, on défend aussi les gens s'ils ont des dossiers qui ont été rejetés injustement pour des logements... »

Les dossiers auprès des écoles, de la STM, des médecins et travailleurs sociaux sont aussi nombreux. Les interventions peuvent aller de la rédaction de plainte à l'accompagnement pour dans des rencontres.

Intervenante : « Quand le médecin insiste pour un traitement que la personne ne veut pas, j'accompagne les membres à dire non, à cause du consentement aux soins. Des fois on doit fermer le dossier et on va ailleurs. »

Pour l'organisme, il est incontournable que les différentes institutions tiennent compte de la trajectoire migratoire de la personne, de son réseau restreint et de ses limitations. Si la personne le souhaite, elle est mise au premier plan du processus en étant appuyée par l'organisme. La relation de confiance avec l'organisme contribue, dès lors, à faciliter ce processus.

Administration : « Il y a une participante qui a porté plainte contre un TS, je suis très content qu'elle l'ait fait, on l'a accompagnée dans sa démarche. C'est plate, mais si elle appelle seule dans un français cassé c'est pas pareil que lorsqu'elle a une lettre d'appui d'une association et qu'elle est accompagnée d'une intervenante de l'organisme. On privilégie que ce soit les personnes qui le fassent avec accompagnement. »

Le fait d'accompagner une personne à prendre en charge sa propre démarche de plainte a pour effet de lui redonner du pouvoir sur une situation d'injustice (Leduc, 2010). Il est fréquent que la personne en parle par la suite autour d'elle et reçoive la reconnaissance de ses pairs qui viendra alimenter le processus de reprise de pouvoir.

Défense de droits collectifs

Sur le plan de la défense collective, l'un des enjeux importants à l'organisme est de faire connaître le fait que les personnes immigrantes avec une limitation souffrent davantage des problèmes de pauvreté. En ce sens, les différents dossiers qui sont produits par l'AMEIPH vont dénoncer l'absence d'emploi avec des salaires décents et vont sensibiliser sur la tarification de plusieurs services essentiels. L'organisme a aussi déposé des mémoires auprès du gouvernement à plusieurs reprises, il a participé à des commissions parlementaires, l'équipe a aussi entrepris des contestations judiciaires afin de créer des précédents légaux.

Administration : « Sur le plan de la défense de droits collective : notre travail c'est surtout de monter des dossiers légaux, on avait même créé un comité pour travailler avec un cas qu'on voulait qui devienne un cas modèle, un précédent judiciaire. »

L'idée de poursuivre une démarche légale afin d'en faire un précédent judiciaire est une initiative fort intéressante d'un point de vue intersectionnel puisque la sphère légale représente l'une des trois catégories d'invisibilisation nommées par Crenshaw (2005).

Il est arrivé à quelques reprises que l'organisme prenne aussi position pour dénoncer des cas de discrimination qui étaient plus médiatisés. En prenant ainsi la parole publiquement,

l'organisme ne défend pas uniquement des cas qui sont relatifs à des membres de l'association, mais signifie son appui en créant une pression et prend une part active afin de créer un rapport de force et transformer les dynamiques sociales d'exclusion.

Administration : « Aussi comme association on se positionne en tant qu'organisme qui fait une garde, une vigile de ce genre de cas là. L'idée c'est de mettre le tribunal administratif sur le qui-vive. »

L'organisme est actuellement en réflexion sur les principaux dossiers de défense collective qui seront portés par l'organisme dans les prochaines années.

Administration : « Un des dossiers de défense de droits qu'on aimerait peut-être porter, ça serait que le Canada accueille des personnes immigrantes avec des limitations de manière proportionnelle à la population canadienne. Ça serait un dossier collectif qui me tenterait de mener. Pour qu'on soit fier d'accueillir et d'intégrer des immigrants handicapés avec des programmes adaptés et qu'on dise que tout le monde est bienvenu. Retirer la notion de charge excessive et visibiliser le fait que tout le monde est bienvenu. »

Cette posture est intéressante d'un point de vue intersectionnel, car elle pourrait s'allier avec les mobilisations des groupes de solidarité avec les personnes immigrantes qui contestent la notion de frontière par exemple.

5.1.2.8 Prise en compte de l'axe du genre

Bien que dans le postulat initial, je voulais prendre une distance par rapport aux groupes féministes, car ces groupes étaient déjà très familiers avec les perspectives intersectionnelles, il n'était pas pour autant exclu d'aborder l'axe du genre si celui-ci était intégré dans les pratiques de l'AMEIPH. En effet, l'axe du genre prend une place importante à l'organisme du fait que la majorité des membres sont des femmes et que l'organisme reconnaît que les femmes issues de l'immigration en situation de handicap vivent des situations spécifiques. C'est principalement dans les ateliers de conversation en français et dans les cuisines collectives que le groupe *Femmes sans frontières* prend racine.

Ateliers de conversation en français

L'apparition des ateliers de conversation découle en premier lieu d'une demande des membres. Avec les rendez-vous médicaux ou encore les retards des transports adaptés, il était fréquent que les femmes immigrantes en situation de handicap ou proches aidantes se

fassent refuser l'accès aux cours de francisation faute d'assurer une présence continue. D'autre part, les femmes ayant des visas temporaires de travail n'étaient pas admissibles à la francisation.

Intervenante : « Pour nous, l'importance de la flexibilité est centrale, à cause des horaires, si elles étaient dans un cours régulier de francisation, elles se seraient fait mettre dehors il y a longtemps à cause de leurs absences et retards. »

Ainsi l'initiative de l'AMEIPH de mettre de l'avant des ateliers de conversation permet de contrer l'exclusion des femmes issues de l'immigration en situation de handicap et participe à les outiller à parler français à travers un contexte flexible, informel et agréable.

Membre : « Dans le cours de français, on peut apprendre et se pratiquer en français sans sentir de jugement, au contraire, on s'aide. Avant j'avais peur de parler, j'avais peur de dire des bêtises. Et là je comprends qu'on apprend en faisant des erreurs, maintenant je parle beaucoup plus. Si je dis quelque chose et que mon français n'est pas ok, si quelqu'un me corrige, je dis merci. »

En améliorant leur français, les femmes deviennent moins vulnérables, connaissent mieux leurs droits, se créent un réseau. Un autre objectif des ateliers de français réside dans la collectivisation de situations vécues individuellement.

Intervenante : « Les groupes de discussion sont beaucoup utilisés pour collectiviser des situations difficiles qui pourraient être vécues individuellement, surtout sur des sujets sensibles. On va aussi faire des mises en situation sur des sujets comme l'insistance de certains chauffeurs de transport adapté et brainstormer sur les différentes réactions possibles. Le but c'est d'outiller les femmes pour qu'elles puissent reconnaître les situations d'abus quand elles arrivent et qu'elles aient plus d'outils pour s'affirmer. »

L'atelier de conversation en français est nommé ainsi pour faciliter la participation de certaines femmes dont la situation familiale ne serait pas toujours favorable à la participation à un groupe de femmes.

Intervenante : « Il y a une femme un jour qui disait « je le vis vraiment, j'allais parrainer mon mari, mais je me sentais de plus en plus mal à l'aise. Vu que c'était mon époux, je ne m'étais jamais rendu compte que je vivais une agression sexuelle. Parce que dans le mariage, si l'époux veut, tu dois vouloir et c'est pas un viol. Quelqu'un peut être ton mari, mais si tu ne veux pas aujourd'hui, tu as le droit et il n'a pas de droits sur toi. » C'est en parlant avec d'autres femmes qu'elle a réalisé qu'elle avait vécu une agression sexuelle. »

L'objectif est aussi le développement d'un réseau alternatif de soutien qui permet aux femmes de sortir de l'isolement que vivent plusieurs femmes issues de l'immigration en situation de handicap ou proches aidantes.

Cuisines collectives

Encore une fois, à la demande des membres, le groupe de Femmes sans frontières a démarré un atelier de cuisine collective qui a lieu une fois par mois. L'atelier est principalement autogéré par un comité ouvert qui décide des recettes et qui apprend collectivement à tenir des comptes, planifier des listes achats en fonction des besoins.

Membre : « Dans nos rencontres, il n'y a pas vraiment d'ordre du jour, c'est assez informel et on a beaucoup d'autonomie dans ce qu'on fait et on apprend à travailler ensemble. Dans le choix des recettes, on fait attention pour avoir des plats végés, des plats de viande, des plats sans porc, il y en a pour tout le monde!"

Lors des journées de cuisine, je remarque que la présence des enfants est acceptée. En discutant avec une participante, elle m'explique que les garderies sont dispendieuses et que les enfants sont acceptés pour ne pas créer un frein à la participation des mères. Aussi, sur le plan multiculturel, dans plusieurs pays/cultures, il est fréquent que les enfants prennent part aux activités, il s'agit donc d'une façon intéressante d'accueillir les femmes en s'ajustant à leur manière de faire.

La contribution culturelle est aussi mise en valeur dans le menu, les femmes s'échangent des savoirs culturels. L'atelier devient un espace de reconnaissance d'une expertise culinaire et de partage de ces expertises entre les femmes.

Dans les ateliers, tout le monde met la main à la pâte, mais on ne sent pas de pression au rendement et à l'efficacité. Ce climat de travail tend à déconstruire les postulats du système capacitiste que les femmes retrouvent dans plusieurs autres sphères de leurs vies.

Membre : « Dans les cuisines, tout le monde contribue en fonction de ses forces et il n'y a pas de pression à faire des choses que tu as de la difficulté à faire. C'est pas tout le monde qui peut faire toutes les étapes de la cuisine, mais peu importe ce que tu as fait on va toujours dire que c'est tout le monde qui l'a fait ensemble. Parce que tout le monde a participé, quelqu'un a coupé, l'autre a brassé la casserole, c'est nous, on se complète. C'est pas parce que tu sais couper et faire plein de chose que c'est toi qui vas tout faire... non, toi tu vas faire ce que tu peux faire et moi je vais faire ce que je peux faire et ensemble on va le faire. »

Il s'agit d'une activité qui met de l'avant le travail d'équipe, valorise des dynamiques de groupe inclusives et mise sur la complémentarité des forces et des savoirs comme le suggéraient les pratiques anti-oppressives de Pullen-Sansfaçon (2013).

Et la mixité dans tout cela?

Le groupe de femmes sans frontière a organisé un événement dans le cadre du 8 mars. Il était très important pour les femmes de mettre de l'avant qu'il s'agissait d'une commémoration des luttes qui ont été menées par les femmes à travers le monde et non d'une deuxième Saint-Valentin. Un atelier-discussion non mixte a eu lieu durant la journée. La discussion a été suivie d'un goûter et une projection-discussion dans un contexte de mixité. Plusieurs personnes dans le groupe de Femmes sans frontières reconnaissent l'importance des espaces de non-mixité, mais il est aussi important pour d'autres d'inclure les hommes dans le processus. Les activités organisées vont donc en alternance entre mixité et non-mixité afin de répondre aux différentes visions des luttes pour l'égalité femmes-hommes et respecter les priorités en fonction de différentes perspectives sur le sujet. Cette flexibilité à intégrer et à faire dialoguer différentes manières de réfléchir les luttes d'émancipation est un élément important des pratiques intersectionnelles, particulièrement considérant que ces luttes sont, elles aussi, fortement empreintes de relations de pouvoir.

5.2 Limites et enjeux des pratiques intersectionnelles

Jusqu'à présent, nous avons vu comment certaines pratiques de l'organisme répondent en effet positivement à l'intégration d'une lecture intersectionnelle des oppressions dans leurs pratiques. Toutefois, les pratiques de l'AMEIPH ne sont pas toutes basées sur une lunette intersectionnelle.

Dans la section qui suit, je présenterai d'autres pratiques recensées à l'organisme qui, cette fois, dévoilent certaines limites qui peuvent être rencontrées dans l'intégration d'une perspective intersectionnelle.

Il est toutefois important de garder en tête que ces exemples sont tirés de la recension des pratiques faite dans un organisme précis s'étant prêté à l'étude de cas, mais plusieurs des dynamiques qui sont répertoriées affectent aussi beaucoup d'autres groupes et milieux d'intervention. Les pistes de réflexion qui ressortent des limites se veulent transposables à d'autres contextes similaires. De plus, les différents acteurs et actrices de l'organisme sont aussi conscients qu'il s'agit d'un processus et qu'ils et elles doivent continuer à déconstruire les rapports de pouvoir et à actualiser certaines de leurs pratiques.

5.2.1 L'emploi, un enjeu sur lequel on a peu de prise

Comme nous l'avons vu au chapitre précédent, les membres rencontrés ont nommé différentes conjugaisons d'obstacles à la participation sociale. Nombre de leurs propos mettaient en lumière un lien récurant entre le manque de reconnaissance sociale et les difficultés d'accès à un emploi.

Il faut admettre qu'il est très difficile d'avoir une incidence sur le marché du travail, mais comme il s'agit d'un obstacle majeur nommé par les membres, il pourrait être intéressant que l'organisme s'y penche de manière à trouver des pistes d'action plus concrètes, d'autant plus qu'il s'agit d'un point de convergence fort entre le capacitisme et l'*immigration bias*.

Le fait d'être une personne racisée avec des limitations peut être particulièrement discriminant dans un processus de recherche d'emploi. En ce sens, l'embauche de membres et le soutien à leur formation par l'organisme pourraient être une piste intéressante à envisager. La composition de l'équipe actuelle est assez diversifiée, mais on constate que jamais aucun membre n'a été embauché à un poste lorsqu'il y avait des ouvertures. Il pourrait s'agir d'un élément pertinent à réfléchir dans une perspective intersectionnelle afin d'amener la transformation des rapports de pouvoir sur le plan de la structure interne.

Par contre, certains petits contrats de couture par exemple sont donnés à des membres dans l'idée d'encourager les compétences des membres.

Intervenante : « On essaie de favoriser les membres quand c'est possible. »

L'organisme n'a pas développé d'axe de travail sur le sujet, mais déjà quelques pistes d'actions et de revendications relatives aux obstacles dans les sphères du travail et de la formation ont été mentionnées durant les entrevues. Il s'agit d'un dossier complexe qui n'est pas facile à articuler et où les transformations ne sont pas non plus évidentes à cibler. La réflexion sur le sujet fait son chemin dans les rencontres d'équipe.

5.2.2 L'inclusion de personnes issues de l'immigration en situation de handicap dans la structure

Au fil de son expérience auprès des personnes issues de l'immigration en situation de handicap, l'AMEIPH a fait beaucoup de place aux membres dans les activités ainsi que

dans l'organisation de ces activités, par exemple dans le comité des cuisines collectives pris en charge par les membres, le comité des anniversaires aussi très autonomes dans son organisation ainsi que dans la mise en place de nouvelles activités correspondant aux besoins des membres. On ressent dans l'organisme une réelle volonté d'inclure les membres dans le processus de décisions qui concernent les activités.

Administration : « Les gens maintenant ont beaucoup de moments dans lesquels ils peuvent se retrouver à l'association pour différents motifs et de ce fait commencer à sentir qu'il y a des choses qu'ils peuvent dire, des activités auxquelles ils peuvent participer. Moi je dirais qu'il y a un changement assez intéressant. »

L'inclusion dans les activités est élevée, mais plusieurs témoignages démontrent, comme dans beaucoup de structures communautaires, que cette inclusion s'effrite au fur et à mesure que l'on monte hiérarchiquement (Lacharité et Pasquier, 2014).

CA et AGA

Les espaces décisionnels comme le conseil d'administration et l'assemblée générale annuelle sont souvent moins accessibles aux membres de par leur structure ou leur fonctionnement. À l'AMEIPH on remarque que plusieurs des personnes qui sont présentes n'ont pas nécessairement tous les outils pour participer pleinement aux prises de décision

Administration : « Si je peux me permettre d'être franche, c'est un des points faibles. Les membres de l'association sont des personnes qui ont énormément de volonté et leur sentiment de loyauté et du devoir. Ils ont besoin de remercier pour ce qu'ils reçoivent de l'association, mais leur niveau de compréhension autant en ce qui a trait à la barrière de la langue qu'à la barrière culturelle, en plus de la déficience intellectuelle pour certains, ça fait en sorte qu'ils viennent à l'assemblée parce qu'ils savent qu'ils doivent participer. Chaque année, la personne externe qui anime explique chaque étape, mais de là à avoir du monde qui va s'exprimer on est loin... »

En fonction d'une approche intersectionnelle, il serait probablement pertinent d'envisager les obstacles à la participation en fonction de différents axes et de transformer la structure de l'assemblée générale ou encore du conseil d'administration de manière à offrir davantage d'ouvertures à la participation de manière à renforcer la valorisation et la reconnaissance qui y sont rattachées. Il serait particulièrement intéressant d'en faire l'exercice, mais il reste aussi que ces structures sont évaluées dans la reddition de comptes et que les bailleurs de fonds ne sont pas toujours aussi flexibles quant à la transformation

des structures décisionnelles. Une telle démarche impliquerait probablement une certaine sensibilisation auprès des différentes instances, mais elle pourrait en valoir la chandelle.

Équipe de travail

Plusieurs efforts sont faits dans les offres d'emploi de l'AMEIPH pour promouvoir l'inclusion des personnes issues de l'immigration en situation de handicap. On peut penser, entre autres, à la reconnaissance des diplômes et des expériences acquises à l'étranger à la connaissance d'une langue autre que le français, l'anglais et l'espagnol qui est aussi considérée comme un atout.

Administration : « Il existe une politique d'embauche qui favorise les personnes issues de l'immigration et les personnes en situation de handicap, mais l'organisme reçoit très peu de candidatures correspondant à ce profil. »

Face à cet enjeu, plusieurs membres de l'équipe administrative mentionnent qu'un travail est en cours et qu'il existe une volonté interne à amener des transformations au niveau de l'inclusion des personnes issues de l'immigration en situation de handicap dans les structures de l'organisme.

En ce sens, une recherche menée par Relais-Femmes et la Table des groupes de femmes de Montréal sur les facteurs favorisant l'embauche et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes dans les groupes de femmes de Montréal présente des résultats intéressants qui peuvent pister vers certains questionnements pertinents pour une organisation qui tente de mettre de l'avant une plus grande inclusion dans son équipe de travail.

Ainsi, Lacharité et Pasquier (2014) démontrent que « des biais culturels sont présents tout au long du processus d'embauche » (p. 260). Elles font aussi ressortir que les biais culturels et les préjugés constituent des sources de discrimination influentes dans les processus d'embauche, mais aussi dans le maintien à l'emploi (p. 260).

Les pratiques d'embauches et de maintien à l'emploi de l'organisme seraient de bons endroits à regarder avec une perspective intersectionnelle afin de voir quels peuvent être les obstacles et les discriminations potentiels, mais surtout réfléchir à comment transformer, adapter les postes aussi pour qu'ils puissent correspondre aux capacités et valoriser les forces des personnes issues de l'immigration en situation de handicap afin de

pouvoir travailler à une plus grande reconnaissance de leurs potentiels dans l'équipe de travail et dans les différents espaces de décision.

5.2.3 L'intersectionnalité en contexte d'austérité

Mettre sur pied des pratiques intersectionnelles demande de penser l'action sociale à travers un paradigme différent qui n'est pas toujours compatible avec les politiques et les mesures d'austérité, lesquelles imposent des contraintes importantes et transforment l'intervention sociale des milieux communautaires. Les politiques et les mesures d'austérité s'imposent dans le réseau communautaire, mais aussi dans les services de santé, les services sociaux et les secteurs travaillant auprès des personnes issues de l'immigration, bref dans le filet social en entier, et viennent influencer les ressources disponibles, le cadre de travail, l'orientation des activités, les projets développés, etc.

Il serait possible de développer longuement sur le sujet, mais comme il ne s'agit pas du thème principal de cette recherche, nous aborderons brièvement les grandes lignes en tentant de voir comment ce climat d'austérité vient imposer des contraintes défavorables au développement de pratiques intersectionnelles dans les organismes.

Des limites qui s'imposent par le portefeuille

Les limites financières sont nombreuses dans les milieux communautaires ces dernières années. Le fait d'avoir des moyens financiers restreints impose des limites de temps qui sont incontournables à l'intégration de pratiques intersectionnelles. Le temps devient un luxe qui n'est pas toujours évident de débloquer, qu'il s'agisse de se doter d'un espace de réflexion au sein de l'organisme ou de se doter d'un rythme interne de travail moins productiviste. Les limites sont aussi synonymes de ressources restreintes qui ne permettent parfois plus de déployer certains volets du travail de l'organisme comme il serait souhaité par l'équipe et les membres.

Administration : « Avant on faisait énormément de travail de contestation juridique. À l'époque c'était faisable, il y avait des budgets pour le faire. »

Le sous-financement du milieu communautaire se vit aussi sous forme de spécialisation et de sectorisation des financements (RIOCM, 2014), ce qui limite la possibilité d'intégrer de

nouveaux axes de travail qui correspondent à des réalités vécues par les membres. Cette nouvelle tendance dans les financements est aussi tributaire de certaines modes qui influencent l'attribution des fonds et affecte les organismes qui travaillent avec des personnes grandement marginalisées.

Intervenante : « On aurait aimé ça intégrer des services pour aînés, mais on n'a pas de budget pour ça honnêtement! Sinon on intégrerait plein d'affaires ! C'est surtout à cause des bailleurs de fonds, ils donnent pour les enfants et les causes plus *glamour*, mais les personnes handicapées ne sont pas vraiment dans leurs listes. »

Avec le financement par projet, la pérennité des projets qui ont bien fonctionné est soumise aux aléas de la pression à l'innovation constante et mène souvent à la fin de financements de ces initiatives.

Administration : « Dans le passé, on avait des projets subventionnés pour la préemployabilité, on avait cherché à se positionner en disant qu'on faisait le pont entre les services offerts pour l'employabilité aux personnes handicapées et aux personnes immigrantes parce que ça n'existe pas. Malheureusement, c'était la période où il fallait toujours présenter des projets novateurs, donc ce qui avait fonctionné tombait à l'eau. Malheureusement, on n'a pas pu continuer vu qu'on n'avait plus les moyens ni le personnel pour le faire. »

La précarisation des personnes issues de l'immigration et des personnes en situation de handicap crée aussi une pression sur les organismes communautaires. Les personnes marginalisées doivent faire face à de nombreuses coupures dans les services publics et plusieurs se tournent vers le communautaire pour recevoir de l'aide. Celui-ci voit alors bondir les demandes sans pour autant recevoir davantage de financement. L'intervention tombe souvent dans une logique d'éteindre les feux plutôt que de construire une perspective politique de transformation sociale.

Malgré toutes les contraintes subies par l'AMEIPH, l'organisme a la chance de pouvoir compter sur une ouverture assez exceptionnelle de la part des membres :

Membre : « J'ai vraiment l'impression qu'ils font le mieux qu'ils peuvent dans les balises qu'ils ont. Il n'y a pas toujours les ressources financières pour faire le mieux à 100%, parce que l'association a des limites elle aussi, ils peuvent pas tout faire. Nous, les handicapés, on a des limitations, mais même les gens qui veulent nous aider, parfois ils ont des limitations aussi et je comprends ça. »

Des rapports tendus avec le système de santé

Les nombreuses coupures dans le système de la santé et les services sociaux ainsi que dans les financements communautaires affectent aussi les relations entre ces différentes entités.

Intervenante : « Il existe dans le système de la santé des listes d'interprètes, les CLSC ont un budget qui n'est pas énorme pour ce genre de services, donc au bout de seulement une ou deux rencontres, ce budget-là est épuisé.... Donc, les CLSC nous appellent nous pour jouer le rôle d'interprète. Pour nous c'est important que les

personnes puissent bien comprendre et être compris dans leurs rencontres, mais des fois on a l'impression qu'il y a un déséquilibre, mais bon on le fait parce qu'on ne veut pas pénaliser les membres. »

On sent qu'il existe une certaine tension vis-à-vis les services publics. Plusieurs intervenantes ressentent une tendance à solliciter beaucoup l'organisme pour les services d'interprètes, sans pour autant qu'il n'y ait d'entente qui soutienne cette demande ou de reconnaissance qui aille en ce sens. Plusieurs membres de l'équipe de l'AMEIPH font part d'un sentiment d'instrumentalisation et de non-reconnaissance de la part des services publics institutionnels.

Un climat de compétition

Le climat de restrictions budgétaires influence aussi les dynamiques entre les organismes communautaires.

Intervenante : « Quand on te donne un financement, il faut que tu aies tant de membres. J'ai l'impression qu'il y a beaucoup plus de concurrence maintenant par rapport à avant. Il y a comme une méfiance et une protection de chasse gardée de la clientèle. »

Administration : « On trouve que dans certains milieux, surtout en accueil et intégration, c'est difficile que les autres organismes nous réfèrent des gens, il y a une dynamique de rétention des membres dans les organismes qui est une conséquence directe des coupures. »

Les membres de l'équipe de l'AMEIPH expliquent comment le climat de compétition pour les subventions nuit au travail de références qui devrait se faire selon les besoins des personnes plutôt qu'en fonction de la rétention des membres.

Cette dynamique interne au milieu communautaire est un frein important à l'établissement de liens de solidarité entre les organisations et à la création de ponts qui permette des transformations sociales à l'image d'une lecture intersectionnelle des enjeux sociaux.

5.2.4 La diversité, force collective ou rapports de pouvoir ?

On retrouve de plus en plus le concept de diversité dans les milieux qui travaillent sur les questions interculturelles et multiculturelles, mais cette notion de diversité porte plusieurs sens en fonction du paradigme à partir duquel elle est abordée.

L'intervention que l'on retrouve à l'AMEIPH se rapproche beaucoup d'une perspective interactionniste de la notion de diversité. L'organisme insiste beaucoup sur la participation de tous et toutes, peu importe leurs différences, à la construction d'un vivre ensemble plus harmonieux et inclusif. En ce sens, l'association travaille principalement à lutter contre les exclusions liées à la différence.

Intervenante : « Moi, je dis que la personne, qu'elle soit immigrante ou avec des limitations, elle est différente comme toi, comme moi et c'est ça. J'essaie de leur montrer qu'on est tous différents, qu'on a tous des talents, qu'on a tous des limitations et ils le comprennent. »

Comme nous l'avons vu, l'organisme travaille dans une logique de reconnaissance et cette reconnaissance s'inscrit dans une dynamique de valorisation de la pluralité. Elle vise à contester les normes dominantes qui favorisent les personnes ayant des corps blancs dits fonctionnels, car ces mêmes normes contribuent parallèlement à marginaliser les personnes en situation de handicap et les personnes racisées. Dans leurs pratiques, les intervenantes de l'AMEIPH tentent de relativiser la notion de différence pour minimiser le sentiment d'exclusion.

L'intervention sociale portée par l'AMEIPH mise sur la valorisation des forces et des différences des personnes issues de l'immigration en situation de handicap et travaille à la reconnaissance de ce groupe social minoritaire en « incluant la différence culturelle dans les structures sociales établies » Reinaldo Mathias Fleuri (2013, p.25)

Cette interprétation de la diversité a toutefois tendance à relativiser les différences et faire apparaître les multiples « différences » sur le même pied d'égalité. Toutefois, il y existe des rapports de pouvoir et toutes les différences ne sont pas vues et vécues de la même manière. Cette stratégie peut donc avoir pour effet d'occulter les rapports sociaux inégalitaires qui soutiennent ces différences et leur caractère politique. Les différences ne sont-elles pas définies en fonction de la norme qui, elle, n'est pas sujette à porter ce caractère différentiel.

Bien que les notions de dialogue, de cohabitation et de tolérance soient incontournables dans nos sociétés, Reinaldo Mathias Fleuri (2013) nous rappelle que cet exercice de vivre ensemble se doit de questionner en parallèle ce qui cause l'asymétrie et les inégalités sociales et culturelles, sans quoi « l'inclusion des groupes exclus historiquement se fait

de manière fonctionnelle et contribue à l'entretien de la stabilité sociale selon les impératifs économiques du modèle néo-libéral capitaliste. »

En ce sens, une perspective sociocritique de la diversité nous rapprocherait probablement d'une approche intersectionnelle.

5.2.5 L'inconfort face aux discours sociocritiques

Les discours sociocritiques ne sont pas nécessairement au goût du jour à l'heure où les partenariats et la concertation s'implantent de plus en plus dans les dynamiques de travail des milieux communautaires notamment.

Dépolitisation des organismes communautaires

Les organismes communautaires du Québec font face à une vague de dépolitisation depuis une quinzaine d'années (TROVEP, 2011) et les groupes qui travaillent au croisement de différents axes d'oppression ne sont pas exempts de ces tendances, au contraire. Ils subissent les mêmes pressions à la professionnalisation et à l'éloignement des mouvements de base et de l'action communautaire autonome.

En ce sens, cette mouvance à la dépolitisation du secteur communautaire a pour effet de dépeindre les discours sociocritiques comme des propos souvent jugés trop revendicateurs.

Administration : « On constate une grosse tendance aux surdiagnostics des jeunes issus de l'immigration. Les rapports entre les familles et les intervenant·e·s sont souvent tendus, on n'appellera pas ça du racisme, mais disons... de l'incompréhension. »

Administration : « Tu parlais de personnes racisées... tu vois je ne sais pas, je suis plus à l'aise avec le terme néo-québécois. Parce que moi quand j'entends « *Vous les Québécois* » j'aime pas ça. Pour moi les Québécois ce sont les personnes qui habitent le territoire ont peut dire les Québécois caucasiens ou d'origine française, mais ça devient long, néo-québécois je trouve ça plus « in » et plus inclusif. Néo-québécois ça ferait référence à toute personne qui est issue de l'immigration, là la seule différence c'est que moi ça fait plus longtemps que toi que je suis arrivé, c'est tout. »

Cette tendance à la dépolitisation prend différentes formes et tend, entre autres, à adoucir le discours, ce qui a pour effet d'invisibiliser ou de nier certains systèmes d'oppression ou encore de masquer des rapports de pouvoir et les privilèges qui y sont rattachés. Le travail de l'AMEIPH ne converge pas nécessairement vers ce que Bilge (2012) nomme comme étant la nécessaire repolitisation de l'intersectionnalité, puisque la perspective

intersectionnelle aurait plutôt tendance à faire ressortir ces enjeux politiques et à inciter pour nommer les rapports de pouvoir afin de les visibiliser et faciliter leur déconstruction.

Le privilège, pas toujours le bienvenu

Dans les entrevues, certaines intervenantes et membres ont fait référence à la notion de privilège sans nécessairement le nommer ainsi, toutefois d'autres membres de l'équipe ont démontré un inconfort face à ce concept. La réticence face à la reconnaissance de privilèges est quelque chose qui est récurrent dans plusieurs milieux qui se familiarisent avec la perspective intersectionnelle. Selon Pagé (2015), « la notion de privilèges se présente sans aucun doute comme l'un des obstacles les plus importants face à la mise en pratique de l'intersectionnalité ». En effet, la notion de privilège contribue à révéler certains rapports de pouvoirs internes et peut générer différents types de réactions en fonction des positions sociales que l'on occupe et des avantages que l'on peut tirer de ces positions.

Intervenante : « Moi je ne le vois pas comme un privilège... Parce que les privilèges, j'avoue que.... Ça ne devrait pas être un privilège d'être un homme ou bien d'être blanche. On est tous pareils, on a seulement une couleur de peau différente et des fois une culture différente, mais on pense pareil et on peut apprendre beaucoup de la différence, ça nous enrichi. »

Il s'agit souvent d'un concept qui est perçu comme étant trop compliqué pour certain·e·s ou encore d'un sujet sur lequel les personnes ne sont pas nécessairement habituées de se pencher. Souvent, les personnes interviewées étaient plus enclines à reconnaître qu'ils et elles pouvaient être « chanceux ou chanceuses » par rapport à d'autres. Comme nous l'avons vu, cette chance n'est pas nécessairement le fruit du hasard et la reconnaissance des privilèges dans l'approche intersectionnelle fait partie intégrante du processus de repolitisation des différenciations sociales. Il s'agit d'une limite importante qui n'est pas propre à l'AMEIPH, mais qui s'y retrouve toutefois, comme dans plusieurs autres milieux.

5.2.6 Ces axes d'oppression qui sont mis de côté

Pour plusieurs raisons qui relèvent parfois de la mission et de son interprétation, de la sensibilité de l'équipe à certains enjeux ou encore à la sous-représentation de ces enjeux parmi les expériences vécues par les membres, certains systèmes d'oppressions ne sont pas pris en compte dans les stratégies mises de l'avant par un organisme.

Intervenante : « On touche plusieurs axes au-delà de l’immigration et du handicap, il y a en a beaucoup honnêtement, les groupes de femmes qui ajoute une autre sphère, famille, personnes âgées on aura pas le choix de s’y pencher, l’école aussi. Actuellement, c’est principalement les femmes. Les questions socio-économiques aussi, donc la question de pauvreté et d’accès à l’emploi. C’est inévitable de toucher à ça, on va y venir éventuellement. Après le logement, l’emploi c’est au cœur de l’immigration, mais on y touche peu pour l’instant. »

Dans le cas de l’AMEIPH, les difficultés liées aux systèmes d’oppression capacitiste, de l’*immigration bias*, patriarcale et capitaliste, étaient prises en compte dans plusieurs de leurs pratiques. Toutefois, la perspective intersectionnelle invite aussi à prendre en considération des axes d’oppression que l’on ne retrouve pas nécessairement dans l’analyse de l’organisme. Voici quelques points de réflexion émis par les membres de l’équipe face aux autres systèmes d’oppression.

Âge :

La ligne n’est pas toujours claire entre la notion de limitation et de vieillissement. Les personnes âgées voient leurs capacités se réduire à différents niveaux au fil de l’âge et sont confrontées à des mécanismes d’exclusion sociale liés à des représentations sociales négatives de la vieillesse.

Certaines personnes à l’AMEIPH reconnaissent que la notion de vieillissement est très teintée culturellement et sont conscient·e·s que les personnes vieillissantes issues de l’immigration font face à des difficultés particulières. L’organisme a toujours travaillé en offrant ses services nonobstant l’âge des personnes et certains membres de l’équipe réalisent que le vieillissement de la population pose des questions au niveau des moyens et des limites de l’organisme.

Intervenante : « Les personnes en situation de handicap qui fréquentent l’organisme et qui arrivent à 50-60 ans et développent d’autres problèmes de santé, ils ne seront pas bien intégrés dans des ressources qui s’occupent des aînés à cause de leur handicap ou d’une conception culturelle différente du vieillissement, donc c’est pas évident et dans l’équipe ça fait pas l’unanimité. »

D’autres personnes mettent plutôt l’emphase sur le fait que les enjeux liés au vieillissement et à la perte d’autonomie ne sont pas les mêmes que ceux vécus par les enfants et adultes en situation de handicap. Ils et elles tendent davantage vers une perspective qui s’ancre dans la mission, c’est-à-dire qu’il y a une prise en considération des coûts liés au développement de nouveaux services destinés aux personnes vieillissantes.

Administration : « Moi je dirais qu'il y a des situations pour lesquelles on n'est pas outillés et des services qu'on ne veut pas commencer à offrir parce qu'ils existent ailleurs et c'est pas nécessairement à nous de nous en occuper. Par contre, on va s'assurer que les personnes soient dirigées vers des ressources qui sont adéquates. »

À la fin de la collecte de données, aucune décision n'avait été prise à cet égard. Il sera révélateur toutefois de voir comment ces points de tension sont gérés dans l'organisme. C'est précisément dans ce type de situations que l'on verra la structure décisionnelle interne se dessiner en regardant qui seront les personnes impliquées dans la décision et la manière dont les espaces de consultation seront déployés.

Hétéronormativité et identité de genre

Certains axes sont mis de côté plutôt par manque de connaissances sur certains systèmes d'oppression et par des obstacles qui sont rencontrés.

Administration : « L'orientation sexuelle, c'est quelque chose d'individuel et c'est un choix qui se doit d'être traité avec respect. Pour moi ça ne causerait pas de problème. »

Le manque d'outils peut aussi entrer en jeu lorsque sur le terrain le personnel se sent moins outillé pour faire face à certaines problématiques.

Intervenante : « Je pense pas qu'on est vraiment dans les questions d'orientation sexuelle, on a pas d'outils pour travailler ces thèmes-là avec les gens. »

La formation peut parfois être une perspective intéressante pour diversifier la compréhension des oppressions et pouvoir saisir plus rapidement ce qui peut être vécu par une personne LGBTQ*.

Perspective anticoloniale

Peu d'organismes au Québec intègrent une analyse anticoloniale dans leurs pratiques ou leurs revendications. Au cours des entretiens, certaines intervenantes ont mentionné avoir eu des contacts avec des groupes autochtones dans le passé, mais il semble que cet axe de travail a été mis de côté avec le temps.

Intervenante : Moi j'ai eu des contacts avec une association, mais ça fait longtemps, j'allais à des rencontres avec les femmes dans une association de femmes autochtones. C'était dans le milieu anglophone plutôt, des femmes de différentes communautés, mais on n'a pas continué.

Il serait intéressant de voir comment les liens de solidarité avec les femmes autochtones prenaient sens dans le travail de l'organisme antérieurement et aussi de comprendre ce qui a mené à délaisser cet axe de travail.

Dans un autre registre, la perspective de décolonisation n'a pas particulièrement été abordée sur le plan international ou au niveau des rapports nord-sud. Considérant que l'AMEIPH travaille avec des personnes issues de l'immigration il pourrait s'agir d'un axe intéressant à intégrer dans leur analyse.

Religion

Dans l'ancienne administration, la question de la religion était littéralement taboue, depuis les dernières années, avec la nouvelle direction, ce n'est pas aussi restrictif, mais la religion reste un sujet très peu abordé, c'est quelque chose qui relève de la vie privée.

Intervenante : « La religion, c'est pas un sujet qu'on aborde ici. En tout cas avec l'ancienne direction c'était interdit, maintenant c'est pas interdit, mais c'est pas particulièrement abordé et les gens n'en parlent pas non plus. »

Pourtant, certaines personnes pourraient vivre des discriminations liées à certaines pratiques religieuses que ce soit dans l'organisme ou dans d'autres domaines. L'organisme pourrait même être amené à intervenir sur un dossier en défense de droits sur un enjeu religieux.

De plus, il est aussi à considérer que la religion joue souvent un rôle important dans la perception du handicap (Mawusé Amla, 2017). Le handicap sera-t-il perçu comme le destin ou une fatalité? La religion transforme la manière d'accepter ou non le handicap. Il est intéressant de voir un certain clivage entre les activités de l'organisme, où l'on retrouve un grand souci de respecter les spécificités religieuses par exemple : les cuisines collectives sans porc, les congés culturels, la cabane à sucre halal, et le discours de l'organisme qui tend à taire cette différence comme si elle était une source de tension, alors que les autres différences (culturelles, capacités...) sont présentées comme des forces. L'axe de la religion est donc pris en compte partiellement puisqu'on retrouve un écart entre un discours très laïque typique du communautaire et des pratiques plus ouvertes et inclusives.

Précarité des conditions de travail

L'axe de la pauvreté est assez pris en compte sur le plan de l'accessibilité financière des activités qui sont offertes majoritairement gratuitement ou à très faible coût et en ayant le souci de ne pas se dupliquer avec les heures des banques alimentaires. Toutefois, la précarité financière compte aussi d'autres aspects, dont les horaires de travail atypiques.

Administration : « J'aimerais ça qu'on soit ouvert le soir et les fins de semaine de plus en plus parce que je pense qu'on peut rejoindre plus de monde. Les personnes qui travaillent et qu'on voudrait rejoindre ne sont pas toujours disponibles de jour donc de là aussi l'idée d'avoir des activités en soirée. »

Il semble y avoir un souhait partagé dans l'équipe de l'AMEIPH et aussi chez les membres à diversifier les heures d'ouverture pour pouvoir rejoindre des personnes qui ne sont pas en mesure accéder aux services de l'organisme actuellement. Il s'agit donc d'un axe qui est en cours de réflexion et qui sera probablement intégré prochainement.

Santé mentale

Le manque d'expertise est interpellé dans le cas de la santé mentale afin d'expliquer comment le choix des axes de travail a été fait.

Intervenante : « Nous, en général, nous n'avons jamais travaillé avec des personnes ayant des problèmes de santé mentale. Ici par exemple il y a quelques dossiers dont la majeure est la déficience intellectuelle avec un certain profil de santé mentale et c'est ok. Mais on ne travaille pas en santé mentale, c'est un domaine qui nous demanderait d'avoir des intervenant·e·s formés. »

Il s'agit en fait d'une interprétation de la notion de situation de handicap qui pourrait être envisagée différemment, mais la question des moyens devient une balise importante qui vient tracer une ligne selon cette intervenante et qui limite l'expansion de la notion de handicap à la santé mentale.

Les solidarités intersectionnelles

En règle générale, on remarque que le fait d'aborder plusieurs axes d'oppression conjointement est souvent vu étant quelque chose d'assez compliqué et on remarque qu'il y a une certaine difficulté à ce que l'équipe soit sensibilisée à plusieurs enjeux à la fois.

On voit aussi que la mission d'un organisme et l'interprétation qui en est faite par le conseil d'administration peuvent contribuer à ouvrir ou à fermer la porte à l'intégration d'une perspective intersectionnelle dans l'organisme. Finalement, le manque de ressources et les priorités de travail sont souvent interpellés pour justifier le fait de devoir restreindre le champ d'action de l'organisme.

Par contre, les pratiques intersectionnelles ne se limitent pas seulement à la prise en compte de l'expérience spécifique des personnes marginalisées (Bilge, 2009). Afin d'envisager une transformation sociale qui ne cherche pas à ébranler un seul système d'oppression, mais qui, au contraire, conçoit les systèmes de manière simultanée. Pagé (2014a) propose le concept de solidarités intersectionnelles comme une manière de créer des ponts entre différentes luttes et d'aller au-delà des champs d'action restreints auxquels les missions de certains organismes peuvent parfois confiner. Elle propose d'envisager des possibilités d'alliances et de solidarité sans pour autant en homogénéiser les catégories. Il s'agit d'une perspective très intéressante qui permettrait de développer différentes sensibilités à d'autres d'oppressions tout en travaillant à construire des rapports de solidarité visant une transformation sociale en profondeur et inclusive.

5.3 Discussion

L'AMEIPH ne se reconnaît pas nécessairement comme un organisme appliquant une perspective intersectionnelle, toutefois l'équipe s'identifie beaucoup à la notion de croisement et d'intersection. Dans le cadre de cette recherche, je cherchais précisément à me distancier des milieux qui sont familiers à l'approche intersectionnelle. Je voulais plutôt aller vers un milieu qui travaille à une intersection sans nécessairement être familier avec l'intersectionnalité. J'ai pensé qu'en interrogeant les savoirs pratiques et expérientiels des personnes qui se situent et/ou qui travaillent aux croisements de différentes intersections, il serait possible de dégager de nouveaux éléments qui pourraient alimenter les réflexions sur l'application de l'intersectionnalité dans les pratiques des groupes.

Pour ce faire, quatre objectifs étaient recherchés. a) dégager les savoirs expérientiels plutôt que théoriques relatifs à l'intégration d'une analyse intersectionnelle; b) la compréhension de la complexité des situations spécifiques vécues par les personnes issues de l'immigration

en situation de handicap; c) l'analyse des pratiques d'un organisme n'étant pas familier avec l'intersectionnalité à partir de la lunette intersectionnelle et d) l'évaluation du potentiel de transformation sociale relatif aux différentes pratiques mobilisées par l'organisme.

Savoirs expérientiels

Pour les chercheur·euse·s, les savoirs pratiques ont longtemps représenté des savoirs « pré-scientifiques », « non-formalisés » et, surtout, dans lesquels il fallait « mettre de l'ordre » (Roy dans Dorvil, 2001, p.22). Il ne s'agit pas ici de mettre de l'ordre dans les savoirs expérientiels recueillis, mais plutôt de valoriser la réflexion des praticien·ne·s en cours d'action et sur l'action comme une source de savoirs et de redonner aux intervenant·e·s un statut d'acteur et d'actrice dans la production de leurs savoirs. Il s'agit d'une approche qui tente d'aller au-delà des principes théoriques et se plonger plutôt dans la pratique.

De plus, l'interrogation des savoirs expérientiels des membres et la compilation des témoignages des participant·e·s dans l'organisation nous donnent accès à leurs expériences des pratiques, il a été ainsi possible de voir comment celles-ci sont reçues par les membres, comment elles sont vécues en fonction des dynamiques d'oppression spécifiques et comment elles répondent à leurs réalités. Cet angle complémentaire offre un autre regard sur les pratiques qui a permis d'enrichir l'analyse et d'ouvrir un espace de parole pour les participant·e·s.

Ce projet visait à sortir des milieux qui travaillent déjà à partir du cadre intersectionnel. En allant vers un organisme dont le travail se situait au carrefour de différents systèmes d'oppression, nous avons pu voir comment les savoirs d'expérience traversaient les pratiques et comment ces savoirs d'expérience s'inscrivaient aussi de manière complémentaire avec les savoirs plus théorisés sur les pratiques intersectionnelles. Ultimement, il s'agissait d'une occasion de valoriser l'apprentissage expérientiel et la pratique réflexive comme des espaces de création de savoirs. En ce sens, les savoirs expérientiels peuvent aussi faire émerger de nouvelles propositions qui pourront contribuer à faciliter l'intégration d'une perspective intersectionnelle dans des milieux qui veulent s'en inspirer.

Situations d'oppressions vécues par les membres

Les données recueillies nous donnent des informations sur l'influence des structures et institutions sociales inégalitaires dans la vie des personnes issues de l'immigration en situation de handicap. Selon leur contexte, les personnes issues de l'immigration en situation de handicap font plus fréquemment face à différentes formes de violence (économiques, sexuelles, systémiques, etc.) et vivent différentes situations de vulnérabilité (isolement, pauvreté, dépendance face à un fournisseur de soin, stigmatisation, etc.).

Nous avons pu constater que les personnes issues de l'immigration arrivent au Canada en étant en meilleur état de santé que la moyenne canadienne, mais qu'au fil des années cet écart se rétrécit au point de s'inverser. Cette courbe décroissante de l'état de santé des populations immigrantes est en corrélation directe avec les différentes formes de violences et les situations de vulnérabilités auxquelles sont confrontées les populations issues de l'immigration, plus particulièrement les populations racisées. Ainsi, nous avons pu remarquer certaines des conséquences liées au racisme systémique et faire ressortir comment les différentes ramifications de l'*immigration bias* contribuent à engendrer une dégradation de l'état de santé des populations immigrantes qui deviennent plus sujettes à vivre des situations de handicap.

Parallèlement, les données de la recherche explicitent comment les personnes migrantes doivent vivre le processus difficile de deuil des capacités ou des corporalités dites « normales ». Les personnes immigrantes en situation de handicap doivent aussi faire le deuil du pays d'origine, que la migration ait eu lieu il y a deux, dix ou cinquante ans. Il est impossible de séparer le processus d'adaptation à la migration et le processus d'adaptation au handicap lorsqu'ils touchent une même personne ou famille. Ces processus sont intimement liés, entremêlés, imbriqués de telle sorte que les personnes immigrantes vivent une réalité spécifique. Ces différents processus de deuils ne sont pas nécessairement faciles à vivre et sont rarement pris en compte par les différent·e·s intervenant·e·s des services publics. Les témoignages nous ont indiqué que les personnes issues de l'immigration sont aussi plus facilement sujettes à la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale.

Le processus de production des handicaps proposé par Fougeyrollas (1998) suggère que le handicap se situe dans l'interaction entre l'individu et son environnement. Selon cette

perspective, le handicap n'existe pas en soi, il est plutôt le résultat d'un environnement qui n'est pas adapté pour tenir compte des besoins de l'individu. L'exclusion sociale qui en découle se traduit alors par une intolérance à l'égard de la différence, une incapacité à faire une place à ceux et celles qui dévient de la norme. Si l'on poursuit avec la définition de Fougeyrollas (1978, p. 59), les éléments qui contribuent à produire des situations de handicap se définissent à travers « les obstacles sociaux, culturels, économiques, environnementaux liés aux mentalités, à l'organisation des services et aux législations ».

En ce sens, cette recherche révèle que les facteurs qui engendrent des situations de handicap ne sont pas les mêmes pour les personnes racisées que pour les personnes non-racisées. Pour reprendre les éléments cités précédemment par Fougeyrollas, les personnes issues de l'immigration en situation de handicap vont vivre « des obstacles sociaux, culturels, économiques, environnementaux liés aux mentalités, à l'organisation des services et aux législations » différents de ceux rencontrés par les personnes issues de l'immigration n'ayant pas de limitation fonctionnelle ou encore des personnes ayant une limitation fonctionnelle nées en sol québécois et n'étant pas racisées. Le processus de production du handicap est donc un processus qui varie en fonction des caractéristiques des personnes concernées et qui est teinté des différents systèmes de pouvoir qui sont en place dans la société.

Par toutes sortes d'attitudes plus ou moins subtiles, qu'il s'agisse des regards que nous avons documentés, des services qui ne sont pas adaptés, des jugements des milieux scolaires ou de la santé, des milieux de l'emploi qui ne sont pas accessibles, les personnes issues de l'immigration en situation de handicap vivent de nombreuses expériences qui leur rappellent constamment qu'ils et elles ne sont pas comme tout le monde et qu'il est important que ces personnes restent, comme Dorvil le rappelle, « en marge du monde des normaux » (2001, p. 196). Les regards, les gestes et les mécanismes d'exclusion vécus par les personnes marginalisées contribuent à la mise en place et au maintien des situations de handicap et, plus largement, des systèmes d'oppression qui les soutiennent.

En documentant et analysant les enjeux évoqués par les différents acteurs et actrices de l'organisme au sujet des difficultés vécues par les membres, nous avons mieux compris quelles sont les difficultés rencontrées par les personnes issues de l'immigration en situation de handicap. Nous avons aussi saisi la complexité qui fait en sorte que les enjeux

rencontrés sont spécifiques aux croisements entre différents systèmes d'oppression. La description de l'organisme nous aura aussi permis de bien comprendre les structures et de concevoir plus facilement où se situent les pratiques recensées.

Pratiques intersectionnelles et limites

La présente recherche fait valoir, en fonction des expériences recueillies et analysées, que l'organisme adopte dans ses valeurs et ses stratégies d'intervention des réflexions et des mises en application de considérations qui tiennent compte du caractère complexe et spécifique des expériences vécues par les personnes issues de l'immigration en situation de handicap.

En ce sens, l'organisation intègre et fait la promotion d'une posture flexible de décentration, de non-jugement et de compréhension comme condition essentielle pour la création d'une collaboration stable et solide avec les personnes issues de l'immigration en situation de handicap. Une approche globale et contextuelle est jugée comme étant indispensable afin de ne pas tomber dans les clichés, les stéréotypes, les préjugés. Pour parvenir à une compréhension des situations vécues et à la construction d'une alliance avec les personnes issues de l'immigration en situation de handicap, nous avons vu qu'il faut du temps, beaucoup de temps parfois. C'est ce que l'AMEIPH essaie de mettre de l'avant en adoptant des valeurs organisationnelles qui ne sont pas balisées par des impératifs de productivité et qui favorisent une approche de collaboration. C'est-à-dire une approche qui rompt avec le modèle d'expert et qui tente plutôt de développer une intervention qui reconnaît la personne ou la famille comme étant partie prenante du processus et comme experte de sa situation.

De plus, un travail colossal est fait à l'AMEIPH afin de déceler les différentes situations de stigmatisations, d'invisibilisation ou encore de violence que peuvent vivre les personnes issues de l'immigration en situation de handicap. Les valeurs mises de l'avant par l'organisme agissent à titre de balises et permettent d'orienter les stratégies d'action. Conséquemment, l'organisme déploie différents moyens visant à visibiliser ces situations et à transformer les structures d'exclusion tout en outillant les personnes issues de

l'immigration en situation de handicap afin qu'ils et elles puissent atteindre leur plein potentiel et être reconnu·e·s individuellement et socialement.

Partant du fait que toute personne occupe une position sociale différente dans des structures asymétriques de pouvoir, il est ressorti que les interventions devraient se concentrer à comprendre comment les subjectivités s'expriment à travers les actions et les croyances des personnes. Sur le plan de l'intervention, encore, la priorisation doit ainsi se faire dans une relation égalitaire en fonction des besoins identifiés par la personne concernée et des enjeux les plus préjudiciables pour elle.

Le modèle de Pullen-Sansfaçon (2013) soutient que les pratiques anti-oppressives, et intersectionnelles dans notre cas, doivent cibler 4 niveaux d'intervention. À cet effet, nous avons pu voir que les pratiques recensées à l'AMEIPH s'inscrivent à la fois au niveau a) personnel; b) interpersonnel; c) elles touchent la culture organisationnelle et finalement d) elles tentent d'agir au niveau structurel ou sociétal. Certains niveaux d'action prennent toutefois plus d'importance que d'autres, il pourrait s'agir d'une piste de réflexion interne pour l'organisme.

Les pratiques recensées à l'AMEIPH ont aussi été analysées en fonction de la deuxième section du modèle de Pullen-Sansfaçon qui insiste sur le fait que les pratiques anti-oppressives sont guidées par a) des visées de transformation sociale b) un engagement à actualiser ses connaissances; c) un engagement dans une démarche auto-réflexive critique; d) une analyse critique des problèmes; e) une perspective d'empowerment et f) la mise sur pied des alliances.

Les données exposées dans le chapitre 5 nous donnent des informations intéressantes sur la manière dont ces différents éléments ont été rencontrés dans les pratiques de l'organisme. Ces six dimensions des pratiques intersectionnelles se retrouvent dans les pratiques de l'organisme de manière originale et sont détaillées de manière à mettre l'emphasis sur la valorisation des savoirs expérientiels abordés précédemment. Ces éléments se retrouvent tous à différents degrés dans les pratiques de l'organisme, mais ce n'est pas pour autant que toutes les pratiques de l'organisme intègrent chacun de ces volets, il s'agit d'un processus et il est vécu comme tel dans l'organisation avec l'idée de tendre vers.

L'approche développée à l'AMEIPH intègre un volet de soutien et des activités qui s'articulent autour des principes de l'intervention interculturelle, de l'accessibilité universelle et de l'intervention féministe et offre des services culturellement sensibles. L'organisme prévoit un volet de sensibilisation, de visibilité et de prise en compte de différentes réalités complexes, mais il s'est avéré plus discret au niveau du travail de mobilisation et de défense de droits.

Finalement, l'évocation de certaines limites a permis d'aborder quelques pistes de réflexion sur les différentes contraintes qui peuvent influencer la prise en compte des obstacles spécifiques liés aux différents systèmes d'oppression et à leurs croisements. Certaines des limites ressorties se situaient sur le plan individuel, d'autres au niveau des structures et des visions internes, finalement certaines des limites se situaient à l'échelle des structures sociales et de contexte externe. Les limites recensées représentent, à leur manière, différentes barrières à l'intégration d'une perspective intersectionnelle dans les pratiques d'un organisme ou, plus largement, certaines barrières quant à la transformation des rapports et des structures de pouvoir à l'échelle sociétale.

Somme toute, identifier les pratiques mises en place par l'AMEIPH et analyser la manière dont ces pratiques intègrent ou non des aspects d'une perspective intersectionnelle nous aura permis de dégager quelques stratégies développées pour faire face aux oppressions et à leurs intersections. Ce processus permet en somme de mieux comprendre comment l'intersectionnalité est mobilisée dans les pratiques de l'organisme et nous donne des éléments afin de dégager quelques notions supplémentaires au niveau des pratiques intersectionnelles.

Transformations des rapports de pouvoir

L'observation en continu des pratiques à travers la lunette de la transformation des rapports de pouvoir nous a permis d'aller saisir un aspect central des pratiques intersectionnelles que l'on retrouve aussi dans le travail social anti-oppressif (Pullen-Sansfaçon, 2013), c'est-à-dire la recherche de : a) l'émancipation individuelle; b) l'émancipation collective (du groupe marginalisé) et c) la transformation sociale (de la société).

L'analyse des processus de transformation des rapports de pouvoir à partir des expériences recueillies nous a permis surtout de bien saisir comment la transformation des rapports de pouvoir peut se situer à différents niveaux et surtout, lorsque des transformations sont entamées à différents niveaux, comment celles-ci s'interalimentent de manière systémique. Fraser (1998) faisait justement ressortir le pouvoir de l'interaction des différents niveaux d'empowerment, mais qu'en est-il si l'un de ces trois niveaux n'est pas intégré, ou ne l'est que partiellement, dans les stratégies d'action d'un organisme? Cette question ouvre la porte à d'autres questions. Est-il possible d'adopter des pratiques intersectionnelles sans pour autant porter un discours qui intègre une analyse critique des oppressions et des systèmes qui les soutiennent, les produisent et les reproduisent? Est-il possible d'adopter des pratiques intersectionnelles sans mettre de l'avant des moyens d'action qui visent à déconstruire ces injustices systémiques ?

En lien avec ces questions, Pagé (2015, p.8) propose trois prémisses aux pratiques intersectionnelles : a) les oppressions doivent être comprises de manière simultanée et difficilement différenciables les unes des autres; b) les systèmes d'oppression s'alimentent et se construisent mutuellement tout en restant autonomes; et c) la transformation sociale doit être conçue comme un processus visant l'action simultanée de systèmes d'oppression qui ne peuvent être hiérarchisés.

Selon les prémisses de Pagé, nous serions tentés de répondre par la négative aux questions précédentes. Toutefois, les prémisses proposées par Pagé présupposent un niveau complexe d'abstraction et d'analyse des expériences d'oppression vécues par les personnes marginalisées, ce qui n'est pas nécessairement le cas. Ceci nous renvoie à l'une des critiques de l'intersectionnalité, soit l'intellectualisation de l'approche intersectionnelle. Ce ne sont pas forcément tous les membres ni tout·e·s les intervenant·e·s qui détiennent les outils nécessaires pour mettre de l'avant une approche intersectionnelle qui est fidèle aux prémisses proposées ci-haut. Ce qui nous amène à nous demander, est-il possible qu'une approche intersectionnelle se traduise autrement dans la pratique? Est-il possible de ressentir ces oppressions et d'agir en les prenant en compte sans pour autant le formuler dans un langage académique? J'estime que la présente recherche nous donne des éléments de réponse qui vont dans le sens d'une réponse positive à ces dernières questions. Les savoirs d'expérience recensés à l'AMEIPH nous ont démontré que les dimensions de

l'intersectionnalité peuvent, en effet, se retrouver dans les pratiques d'organismes qui agissent au croisement de systèmes d'oppression, mais qui ne se revendiquent pas de cette approche. Il est important de reconnaître que les démarches d'affirmation et de visibilisation de ces groupes s'inscrivent, en soi, dans la sphère du politique et visent des transformations à cette échelle.

Le langage plus académique par lequel l'intersectionnalité s'est développée dans les dernières années constitue une manière de nommer les choses, mais n'est sans aucun doute pas la seule. Comme nous l'avons vu à partir de l'exemple de l'AMEIPH, se rapprocher des expériences vécues par les membres et travailler à déceler les différents enjeux qui sont rencontrés afin de les prendre en considération dans les pratiques constitue une manière plus empirique d'incarner certaines des dimensions de l'intersectionnalité. Comme nous avons pu le constater, cette approche permet de faire émerger de nouveaux savoirs et des connaissances originales basées sur les expériences d'oppression.

Il reste toutefois que, peu importe si un groupe intègre une pratique plus académique ou plus empirique de l'intersectionnalité, les différents groupes dont les pratiques se rapprochent de l'intersectionnalité éprouvent pour la majorité des difficultés à tisser des alliances et à faire des ponts entre différentes luttes afin de s'attaquer conjointement à différents systèmes qui engendrent des situations de vulnérabilité et d'injustice pour les personnes marginalisées.

En ce sens, les transformations de rapport de pouvoir ont été évoquées sous forme de trame tout au long du chapitre et nous ont permis d'évaluer le potentiel de transformation individuel, collectif et social relatif aux différentes pratiques mobilisées par l'organisme et de soulever des questions fort pertinentes qui pourraient s'avérer très utiles pour aiguiller les réflexions des groupes qui sont intéressés à se plonger dans une telle démarche.

Pistes

Comme il a été mentionné antérieurement, il n'existe pas de définition ou de systématisation des pratiques intersectionnelles jusqu'à présent. Certaines tentatives qui ont été faites, entre autres, avec la grille d'interventions féministe intersectionnelle, mais toutes ces tentatives ont toujours été rattachées à l'intervention féministe. L'exercice

envisagé dans cette recherche s'inscrit donc comme une tentative d'élargir l'application de l'intersectionnalité à d'autres milieux et à d'autres rapports d'oppression afin d'enrichir le travail qui a déjà été initié sur le sujet des pratiques intersectionnelles et d'en étendre la portée éventuellement.

J'ai tenté de regrouper les points saillants étant ressortis de manière significative et étant les plus pertinents pour accompagner une démarche favorisant l'intégration d'une approche intersectionnelle. Cette dernière section s'articule ainsi en lien avec la question de recherche principale. De ce fait, les pistes proposées prennent racine dans le travail qui a déjà été fait dans les milieux féministes (Pagé, Corbeil et Marchand, Pullen-Sansfaçon) et le croise avec les savoirs issus des témoignages et les pratiques recueillies à l'AMEIPH afin d'intégrer des éléments représentant la complexification des rapports de pouvoir et d'oppression touchant les diverses populations marginalisées. Cet exercice prend en compte les expériences recueillies dans des contextes autres que celui de l'intersection *Race-Classe-Genre* pour aborder l'articulation d'une analyse intersectionnelle et des pratiques anti-oppressives.

1) Se permettre de « tendre vers »

Il s'agit ici de concevoir les pratiques intersectionnelles comme un processus dont l'objectif n'est pas d'aboutir à un endroit, mais plutôt de continuer à se doter d'espaces qui permettent de nous questionner nous-mêmes et de questionner nos pratiques, tout en ayant en tête qu'il s'agit d'une démarche qui s'inscrit en constante évolution, construction et co-construction.

2) L'inclusion : au-delà des activités et services

Au niveau des discours et des pratiques, l'inclusion reste un principe de base. Il faut toutefois se questionner à savoir quelle inclusion est de mise dans quelles circonstances. L'inclusion de certain·e·s peut parfois passer par l'exclusion de d'autres comme lorsqu'il est question de non-mixité dans un groupe de femmes. Ces réflexions sont importantes et peuvent s'appliquer différemment en fonction des contextes et des besoins.

Sur le plan des services et des activités, la prise en compte des réalités spécifiques vécues par des personnes appartenant à différentes minorités implique de devoir transformer en profondeur la manière de penser ces activités. Au même titre, pour favoriser l'inclusion des personnes marginalisées au sein des structures, il est aussi nécessaire de repenser les structures existantes et les manières de fonctionner, et ce, en considérant qu'historiquement ces structures ont pu participer à favoriser certaines catégories de personnes par rapport à d'autres. En ce sens, il peut être pertinent de se doter d'une politique d'équité, d'inclusion et d'accessibilité afin d'accompagner les démarches organisationnelles et décisionnelles.

Finalement, sur le plan de l'équipe de travail, une politique d'embauche peut être un bon outil pour favoriser la diversité dans l'équipe, mais il a été aussi démontré qu'il est important de porter un regard sur la question du maintien en emploi par la suite afin d'éviter toute forme de discrimination.

3) Rapports horizontaux dans l'intervention

S'engager dans des relations égalitaires, c'est se mettre en jeu, c'est pouvoir se prendre en exemple pour déconstruire l'idée que certaines situations sont sans issues. C'est aussi reconnaître qu'il y a un rapport de pouvoir dans le contexte d'intervention et mettre en place des savoirs-êtres qui visent à déconstruire ce rapport de pouvoir pour plutôt construire un espace favorable à la reconnaissance.

4) Accepter l'incertitude

Les savoirs d'expérience sont des savoirs qui se construisent dans l'action, sur le terrain, avec les gens, ce n'est pas une application d'une procédure déterminée. En acceptant l'incertitude, la singularité des situations, l'instabilité et les possibles conflits de valeurs, on peut déjà penser qu'il y a un bon bout de chemin de parcouru, même si celui-ci n'est pas toujours tangible. Les savoirs qui seront développés dans un tel contexte alimenteront ce que plusieurs intervenant·e·s nomment « l'intuition ». Cette intuition est précieuse, car elle a la faculté d'être transférable contrairement à la procédure.

5) Créer des espaces réflexifs qui sont intégrés dans la pratique

Pour plusieurs organismes, les espaces de réflexion sont devenus un luxe qui est difficile de s'offrir. Toutefois, la réflexion dans l'action et sur l'action a comme objectif de construire de nouveaux savoirs issus de la pratique et il serait difficile de passer à côté. L'intégration d'une approche intersectionnelle implique de questionner les savoirs qui façonnent les pratiques afin de voir en quoi ces pratiques sont susceptibles de contribuer à reproduire certains rapports de pouvoir. Les temps dédiés à ces questionnements offrent la possibilité d'échanger des idées et de construire des savoirs collectifs à partir des expériences tout en développant une pensée réflexive.

Ces espaces réflexifs ont aussi avantage à être inclusifs et ouverts aux différentes personnes qui composent l'organisme afin de pouvoir représenter divers points de vue sur les pratiques tout en étant représentatifs de la manière dont les pratiques sont vécues par les personnes concernées.

6) Viser la reprise de pouvoir

La reprise de pouvoir est quelque chose qui intervient à plusieurs niveaux et ces différents niveaux ont pour effet de s'alimenter entre eux. Cette reprise de pouvoir est essentiellement basée sur la notion de reconnaissance individuelle et sociale des individus et de leurs potentiels, ainsi que sur la reconnaissance de la spécificité de leurs expériences.

7) Lutter pour une justice sociale inclusive

L'intégration d'une perspective intersectionnelle implique une reconnaissance des inégalités et des mécanismes systémiques qui contribuent à générer ces injustices dans différentes structures et dans les institutions sociales. Cette analyse critique des problèmes sociaux et se base sur une dynamique d'interalimentation entre différents systèmes d'oppression.

En ce sens, la transformation sociale est conçue à partir d'une perspective inclusive qui vise à transformer simultanément les différents systèmes puisqu'ils sont imbriqués. À

cette échelle, la notion de justice sociale inclusive s'attarde aux sources de production des différences et aux causes des injustices plus qu'aux spécificités individuelles. Afin de pouvoir lutter conjointement sur différents fronts, l'approche intersectionnelle mise sur la construction d'alliances et des solidarités intersectionnelles qui visent la création de nouveaux ponts.

8) *Réfléchir aux besoins des personnes absentes*

Dans les milieux communautaires, il est fréquent que les organismes se questionnent sur les besoins de leurs membres et il s'agit d'un exercice très pertinent. Toutefois, il est plus rare que ces réflexions vont questionner les réalités et les besoins des personnes qui pourraient être absentes. La perspective intersectionnelle invite à questionner, non pas les facteurs des absences en général, mais plutôt à partir des axes d'oppressions qui pourraient être source de discrimination ou d'exclusion. Cette manière de faire contribue aussi à reconnaître la diversité interne des catégories et les expériences qui y sont associées. Le fait de s'interroger ainsi sur les facteurs d'exclusions engendrés par divers axes d'oppressions contribue en parallèle à l'actualisation des connaissances des membres de l'équipe qui s'y penchent, et ce, à partir d'une perspective sociocritique qui reconnaît que les expériences d'oppression simultanées ne sont pas nécessairement dissociables.

9) *Croire les narratifs des personnes marginalisées*

Souvent, les expériences des personnes marginalisées ne font pas partie de l'imaginaire dominant et les personnes qui les portent sont confrontées à des dénis de reconnaissance. Les expériences d'oppressions vécues par les personnes marginalisées sont souvent traversées dans un grand isolement. Il devient difficile de simplement aller chercher de l'aide ou encore de mettre des mots sur les vécus difficiles et invisibilisés. Ce point est particulièrement pertinent lorsqu'il est question de dénonciations de violences et d'agressions.

Établir les interventions à partir de la priorisation des impacts des oppressions tels que vécus par la personne viendrait aussi s'inscrire en continuité avec ce point. Cette posture

d'intervention contribue à donner de la crédibilité aux narratifs des personnes marginalisées et à l'expertise que chaque personne a de sa propre situation, tout en valorisant l'expérience et la subjectivité de ces personnes.

10) Transformer les discours dominants

Les discours façonnent notre manière de voir et d'interagir dans le monde qui nous entoure. Transformer les discours dominants afin de rendre visibles les réalités de certains groupes de minoritaires marginalisées contribue à faire exister socialement ces groupes et leur accorder un début de reconnaissance sociale. Parallèlement, l'émergence de récits alternatifs contribue aussi à déconstruire les discours homogénéisants qui tendent à invisibiliser les expériences hors normes. L'intégration d'une approche intersectionnelle se veut être une manière de questionner et de contester les narratifs dominants, les discriminations et les oppressions afin de les déstabiliser ouvertement et d'ouvrir de nouvelles possibilités.

Évidemment, le fait d'intégrer une perspective intersectionnelle et anti-oppressive dans les pratiques d'un organisme n'est pas une garantie que les organisations seront automatiquement exemptes d'oppressions. Il s'agit plutôt d'outils pour contester les discriminations systémiques au niveau individuel, interpersonnel, culturel et structurel, pour remettre en question les systèmes de pouvoir et de privilège, pour mieux comprendre et combattre les inégalités et, finalement, pour pouvoir reconnaître et apprécier pleinement le potentiel des personnes marginalisées.

CONCLUSION

Ce mémoire tentait à répondre dans un premier temps à des questions de recherche opérationnelles qui visait à : a) identifier les difficultés rencontrées par les personnes issues de l'immigration et en situation de handicap afin de comprendre en quoi ces obstacles découlent d'enjeux liés aux croisements entre des systèmes d'oppression et b) recenser les pratiques de l'AMEIPH afin de voir si elles intègrent des stratégies pour faire face aux oppressions vécues par les membres ainsi qu'à leurs intersections et comprendre si celles-ci favorisent ou non des processus de transformation des rapports de pouvoir.

Les éléments de réponse aux questions opérationnelles auront servi à développer une compréhension approfondie d'un milieu de pratique, et ce, en prenant en compte les diverses expériences empiriques liées aux pratiques et au vécu des personnes interrogées. L'opérationnalisation de la question de recherche aura ainsi permis d'accéder à une compréhension approfondie de certaines intersections peu documentées, et ce, à partir d'un processus original de décentration par rapport à l'intersection d'oppression *race-classe-genre* traditionnellement abordés par l'intersectionnalité. Cette démarche a ensuite ouvert la porte à l'exploration de stratégies développées pour articuler une analyse intersectionnelle à des pratiques anti-oppressives dans un contexte autre que celui de l'intersection *Race-Classe-Genre*. Ce processus ayant pour visée plus large le renforcement des ponts entre les analyses et les pratiques intersectionnelles à partir des savoirs d'expérience se situant au carrefour des axes de la trajectoire d'immigration et des capacités et de

Le présent mémoire fait valoir la contribution de l'étude de cas réalisée auprès de l'AMEIPH sous deux points principaux, l'acquisition d'une meilleure compréhension des enjeux touchant les personnes issues de l'immigration en situation de handicap au Québec, ainsi qu'une perspective issue des savoirs d'expérience sur les pratiques intégrant une perspective intersectionnelle.

En ce sens, l'étude a permis d'acquérir des informations sur les expériences d'oppression vécues par les personnes issues de l'immigration en situation de handicap et les obstacles qui en découlent : la stigmatisation, le sentiment de différenciation sociale, l'invisibilisation, le manque de reconnaissance sociale, entre autres dans les institutions des services publics, les différentes situations d'exclusion, plus particulièrement en lien avec

le marché du travail et les différentes formes de violences. Inévitablement, l'ensemble de ces informations confirment la nécessité d'envisager des ressources qui sont en mesure de prendre en compte et d'agir à la fois sur les difficultés qui relèvent des situations de handicap, celles qui sont relatives à l'*immigration bias* et finalement à celles qui relèvent d'une combinaison de ces différents facteurs.

De plus, la présente recherche apporte une contribution intéressante puisqu'elle permet d'enrichir la recherche sur les pratiques intersectionnelles à plusieurs niveaux. D'abord, elle constitue l'une des rares recherches québécoises à se pencher sur les pratiques intersectionnelles en prenant une distance face à l'interprétation plus théorique de l'intersectionnalité. Le manque de ressources facilitant l'accès aux pratiques intersectionnelles est reconnu, notamment dans les centres de femmes et les maisons d'hébergement (Pagé, 2015). Malgré les apports de la présente recherche, il serait intéressant d'approfondir certains angles et de continuer à documenter les enjeux rencontrés par les personnes marginalisées vivant au carrefour de multiples systèmes d'oppression afin d'en faciliter la prise en compte dans différents milieux de pratique. Également, les milieux de la recherche devront s'intéresser plus spécifiquement aux angles morts de l'approche intersectionnelle, c'est-à-dire sortir de la triade genre-race-classe afin d'explorer d'autres intersections qui peuvent aussi éclairer et enrichir les perspectives intersectionnelles, comme le capacitisme, le colonialisme en milieu autochtone, l'identité de genre, l'hétéronormativité. Les personnes vivant aux confluences de ces systèmes sont sujettes à de fortes marginalisations et violences, toutefois les oppressions qui sont vécues relativement à ces situations spécifiques sont souvent méconnues et peuvent plus difficilement être prises en compte.

En plus, les résultats de la recherche suggèrent que l'intégration d'une perspective intersectionnelle prenant en compte conjointement les situations de handicap et le processus d'immigration amène des bénéfices très intéressants pour les membres, notamment dans le fait de se sentir accueilli·e, écouté·e, accompagné·e et compris·e. L'étude permet de mieux connaître les forces d'une approche intersectionnelle dans l'intervention individuelle et l'intervention de groupe. Sur le plan sociétal, une telle approche contribue à la visibilité et à la reconnaissance sociale, ce qui est un aspect non négligeable de la perspective intersectionnelle.

Par ailleurs, certaines informations recueillies dans le cadre de cette étude confirment l'importance de l'intégration socio-professionnelle. Les expériences répétées de discrimination dans les milieux de francisation, de formation et d'emploi interpellent encore une fois l'aspect central de la reconnaissance sociale des personnes issues de l'immigration en situation de handicap et le besoin urgent de transformations sociales agissant en ce sens. L'AMEIPH essaie, par son volet de défense de droits individuels et collectifs, de faire pression pour visibiliser les injustices. L'organisme réfléchit aussi à développer certains services qui permettent de prendre en compte les réalités rencontrées par les personnes issues de l'immigration en situation de handicap. Toutefois, comme nous l'avons vu, les subventions sont largement insuffisantes pour remplir adéquatement leur rôle à ces différents niveaux. Un rehaussement du financement serait souhaitable pour permettre aux groupes qui souhaitent développer des pratiques intersectionnelles et d'élargir leurs champs à de nouvelles préoccupations qui prennent en compte les multiples réalités rencontrées par leurs membres et les membres à venir.

Cependant, la présente étude de cas s'est basée sur l'expérience de l'AMEIPH, mais puisqu'il existe plusieurs organisations à Montréal et ailleurs, il serait intéressant de faire un exercice similaire auprès d'autres ressources afin d'enrichir encore davantage le corpus de pratiques recensé et étoffer les pistes d'accompagnement à la mise en place de pratiques intersectionnelles. Il s'avèrerait pertinent d'explorer les expériences d'oppression, d'altérisation et de délégitimations vécues à différentes intersections et les pratiques mises en place afin d'y répondre. Une telle recension permettrait de dégager des similitudes et des points de divergence, lesquels seraient fort pertinents aux réflexions entourant les pratiques intersectionnelles.

Somme toute, le présent mémoire apporte des réflexions importantes aux plans des pratiques d'intervention (les mécanismes d'inclusion, la création d'une appartenance significative), des pratiques organisationnelles (l'intégration d'une personne responsable de l'accessibilité, les congés culturels), ainsi que des pratiques décisionnelles (comités autogérés, implication des membres dans la programmation).

Toutefois, dans ce mémoire, j'aurais aimé me baser sur les pratiques recensées à l'AMEIPH pour pouvoir aborder davantage la notion de transformation des rapports de pouvoir à l'intérieur des structures internes (équipe de travail, mécanismes de prise de

décision, etc.). Cependant, je n'ai pas eu la possibilité de le faire puisque les données recueillies dans le cadre de la collecte ne me permettaient pas d'aller dans cette direction. De plus, depuis la fin de la collecte de données, l'organisme a procédé à une restructuration qui a entraîné le départ de plusieurs des employés. Je ne peux cacher ma surprise et mon inquiétude face à cette décision, mais je constate que cette situation est aussi porteuse de nombreuses pistes de réflexion sur les pratiques entourant le maintien en emploi des personnes marginalisées dans le contexte actuel de coupures budgétaires dans les milieux communautaires et l'augmentation constante des pressions vers l'efficience. La transformation des structures internes semble constituer un pas difficile à franchir par beaucoup d'organisations et il serait intéressant de s'y pencher plus spécifiquement afin d'en dégager les principaux éléments qui peuvent faire obstacle à l'inclusion des personnes marginalisées dans ces structures. La première transformation pour la justice sociale ne devrait-elle pas se faire à l'intérieur même des structures à partir desquelles nous tentons de revendiquer la reconnaissance et l'inclusion?

En effet, les données recueillies dans la présente étude s'ajoutent aux connaissances antérieures relatives aux pratiques intersectionnelles. La documentation et l'analyse de ces pratiques auront permis de faire ressortir des pistes de recommandation s'adressant aux organisations qui seraient intéressées à entamer un processus réflexif en ce sens et servir d'outil afin d'orienter leurs réflexions. Notamment, les résultats semblent confirmer la pertinence de développer des pratiques qui prennent en compte la spécificité et la subjectivité des expériences vécues par les personnes fortement marginalisées. Il est également pertinent d'encourager les différents professionnels qui travaillent avec des clientèles multiples à se sensibiliser et à se former afin de pouvoir répondre de manière respectueuse et globale dans leurs interventions.

Bien que l'AMEIPH constitue une ressource spécialisée à Montréal, il n'en demeure pas moins que l'organisme est encore mal connu ou méconnu par les professionnel·le·s de la santé, des services sociaux et de l'éducation. Les données issues de cette recherche contribueront sans doute à la promotion de l'AMEIPH et ce seront les personnes issues de l'immigration en situation de handicap qui y gagneront.

Après tout ce cheminement, j'en viens à la conclusion que l'intersectionnalité apporte à la fois une lunette et des outils qui permettent de penser et de vivre la justice sociale au

quotidien, tant au sein des relations interpersonnelles que dans les organisations et les mouvements sociaux. Faire le choix de regarder les injustices et les privilèges à partir de cette lunette offre la possibilité de développer de nouveaux savoirs en explorant les angles morts des systèmes d'oppressions mais, avant tout, l'intersectionnalité contribue aussi à collectiviser les enjeux vécus par les personnes marginalisées, ce qui a pour effet d'alléger ces personnes de porter seules sur leurs épaules le poids de leurs oppressions.

Si plusieurs groupes et mouvements ont en commun le fait d'être marginalisés, discriminés et stigmatisés, il y a un intérêt certain à penser les liens qui les rassemblent pour combattre les formes d'oppression enchevêtrées. Les solidarités au sein et entre les différents mouvements sont toutefois difficiles à créer. Autant sur le plan de la recherche que dans l'action et la pratique, il devient de plus en plus nécessaire de réfléchir aux différentes manières de se positionner en tant qu'allié·e·s afin que la perspective intersectionnelle puisse déployer les différents possibles qu'elle renferme.

ANNEXE A

Profil de l'AMEIPH dressé à partir des informations recueillies

Histoire et mission

L'AMEIPH est un organisme communautaire qui existe depuis 1980. L'organisme est né il y a près de 40 ans, de la mise en commun d'un groupe de parents d'enfants en situation de handicap vivant à Montréal. Les familles fondatrices étaient immigrantes de première génération. L'organisme a vu le jour dans le but de mettre sur pied un espace d'entraide entre les parents et visait aussi à faire connaître les besoins particuliers des personnes immigrantes en situation de handicap et de leurs familles.

À sa création, l'organisme était connu sous le nom de l'Association Multiethnique pour l'Intégration des Personnes Handicapées du Québec. En mars 2003, des modifications ont eu lieu afin d'ajuster le nom en fonction du territoire desservi, soit la région métropolitaine de Montréal.

Au départ, l'organisme vient répondre à un manque de services adaptés pour les personnes immigrantes en situation de handicap et les familles, mais aussi au manque de connaissance des services disponibles par les personnes et les familles. À l'époque, et encore aujourd'hui, aucun autre organisme à Montréal ni au Québec n'avait une mission spécifiquement dédiée à l'intervention auprès des populations immigrantes en situation de handicap.

En accueillant les personnes de tous origines, âges, types de déficience, statuts d'immigration et situations socio-économiques, l'organisme s'est, dès le départ, défini par son ouverture. Aussi, il est intéressant de noter que l'AMEIPH offre ses services autant aux personnes en situation de handicap qu'aux membres de leur famille.

Une ancienne employée mentionne que vers la fin des années '80, les gens entendaient parler de l'organisme principalement par du bouche-à-oreille et c'est de cette manière qu'ils entraient en contact avec l'AMEIPH. À l'époque, l'association n'avait pas de budget pour financer un poste d'intervenante sociale à temps plein.

Dans le début des années '90, c'est à travers la CSST que l'organisme rejoignait le plus de membres.

Administration : « Il y avait un énorme besoin avec les travailleurs accidentés de la CSST. On a eu un contrat pour offrir des cours de langue française aux accidentés de travail. Les gens qui suivaient nos cours n'étaient pas admissibles aux cours de francisation offerts par le ministère, sans compter que dans la majorité des cas, les cours se donnaient dans des salles qui n'étaient pas accessibles pour les personnes ayant une limitation physique. En travaillant avec ces travailleurs, on se rendait compte qu'il y avait aussi un énorme besoin au niveau du soutien psychosocial et aussi au niveau des nombreuses démarches à faire auprès la CSST. »

L'organisme a évolué et s'est transformé avec le temps. En fonction des écrits produits par l'organisme et des entrevues faites auprès de l'équipe de travail et des membres, j'ai pu compiler suffisamment d'information pour dresser un portrait de l'Association multiethnique pour l'intégration des personnes handicapées.

En premier lieu, la mission actuelle de l'AMEIPH, telle que formulée dans les règlements généraux, consiste à :

« Outiller et accompagner les personnes issues de la diversité culturelle ainsi que leurs familles, malgré leurs limitations fonctionnelles, afin de permettre l'affirmation de leur potentiel dans une société d'accueil plus juste et inclusive »

L'AMEIPH offre des ressources qui permettent de soutenir les personnes en situation de handicap de différentes origines ethnoculturelles et leurs familles, et ce, dans les différentes étapes de leurs démarches d'intégration. L'organisation a pour objectif de travailler autant auprès des personnes elles-mêmes, des membres de leurs familles ou des proches qu'avec des professionnels des systèmes de santé, services sociaux et éducation, des organisations communautaires et de la société québécoise plus largement.

Bien que le travail de l'organisme soit beaucoup axé sur l'amélioration du pouvoir d'agir des membres, sur l'accessibilité de l'information au sujet des différents services de santé et services sociaux et sur la défense de droits, le travail de l'AMEIPH a pour objectif de faciliter l'intégration des membres et de leurs familles dans le pays d'accueil.

Membre : « L'association travaille avec nous pour nous outiller et nous renforcer pour qu'on ne soit pas intimidés. »

Intervenante : « Notre mission c'est d'outiller les personnes immigrantes et handicapées et leurs familles, de les rendre autonomes pour qu'elles soient capables de voler de leurs propres ailes. »

Le fait d'avoir une limitation fonctionnelle, d'appartenir à une communauté ethnoculturelle distincte de la majorité et parfois d'avoir vécu un processus d'immigration récent, sont considérées à l'AMEIPH comme des facteurs qui amèneront les personnes et les familles

à vivre des difficultés accrues en lien avec les situations de handicap et les barrières culturelles, linguistiques ou sociales de l'intégration. Il est aussi considéré que les personnes font face à des difficultés qui sont propres aux parcours des personnes immigrantes en situation de handicap.

En ce sens, l'organisme vise à accompagner les personnes et les familles afin qu'elles soient plus aptes à faire face au cumul des défis liés à leur parcours migratoire et aux situations de handicap rencontrées. L'AMEIPH vise aussi à informer les personnes de leurs droits et à s'assurer que les personnes ont accès aux services dont ils ont besoin, puis qu'ils reçoivent le soutien adéquat dans leurs démarches d'intégration. L'association vise aussi à accompagner les personnes et/ou familles dans une démarche d'autonomie et éventuellement vers une participation sociale active.

Intervenante : « On veut que la personne prenne sa place, mais on s'assure aussi qu'il y ait une place qui lui soit offerte. »

Finalement, l'AMEIPH a aussi comme objectif de faire la promotion des intérêts et de défendre les droits des personnes immigrantes ou racisées en situation de handicap ainsi que leurs familles, et ce, dans le but de travailler à faire tomber les barrières systémiques auxquelles font face les membres de cette communauté. Pour ce faire, l'organisme met en place des stratégies de sensibilisation, d'information et de formation auprès des différents acteurs concernés.

Profils des membres

Les membres de l'AMEIPH sont des personnes immigrantes qui ont des limitations physiques ou sensorielles ou encore une déficience intellectuelle moyenne ou légère. L'organisme accueille aussi des personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme (TSA) et ouvre ses portes aux membres des familles ayant un proche en situation de handicap. Dans ce dernier cas, il s'agit souvent d'un enfant, mais parfois ce sont des enfants devenus adultes et qui ne sont pas autonomes.

À l'organisme, il y a définitivement une grande diversité des situations quant aux limitations, mais l'accent est plutôt mis sur l'acceptation des différences de chacun et chacune et n'a pas tendance à catégoriser en fonction d'un type de limitation par rapport à un autre ni à documenter ce type d'information.

Au niveau de l'appartenance ethnoculturelle, les intervenant·e·s remarquent que la provenance des membres varie au fil du temps, et ce, en fonction des grandes vagues d'immigration.

Intervenante : « Au début, nous avons beaucoup de membres qui venaient d'Afrique, du nord au sud, puis ensuite on a reçu plusieurs personnes d'Amérique latine... dans les dernières années, on reçoit plusieurs familles du Moyen-Orient. Puis on reçoit parmi ça aussi quelques Européens (Français, Roumains...), des personnes de Russie ou de Chine... »

Une autre intervenante mentionne aussi que les statuts peuvent varier.

Administration : « La majorité des personnes vont avoir une résidence permanente, mais d'autres vont être des demandeurs d'asile, acceptés ou non. »

Selon les données recueillies, il est assez rare que les personnes sans statut ou sans papier aillent vers l'AMEIPH. L'organisme n'en conclut pas pour autant que les personnes sans statut vivent moins de situations de handicap, mais plutôt que ces personnes vivent plus de barrières d'isolement et de vulnérabilité, ce qui fait en sorte que l'organisme a plus de difficulté à rejoindre cette catégorie de population.

Les personnes qui fréquentent l'organisme sont pour la plupart issues de la première génération d'immigration, quelques-unes de deuxième et très peu de la troisième génération. Les principales langues parlées par les membres sont l'espagnol, l'arabe et le créole. L'âge des membres varie considérablement, toutefois le rapport annuel 2016-2017 fait ressortir que 68 % des membres se situent en 31 et 55 ans, 24 % ont moins de 30 ans et 8 % ont plus de 55 ans.

Sur le plan de l'éducation et du profil socio-économique des membres, une intervenante fait remarquer que bien que les personnes arrivent au pays parfois avec des hauts niveaux d'études, toutes les personnes qui fréquentent l'organisme vivent des situations de précarité.

Intervenante : « Au niveau de la scolarité, c'est bien varié, on a même des universitaires ... mais si on regarde la situation socio-économique des familles, honnêtement ils sont tous très faibles... Très, très faibles, ça il n'y a aucun doute, même ceux qui travaillent, à cause des emplois précaires. Sinon il y a les situations où la femme reste à la maison pour s'occuper de l'enfant handicapé ou des fois la personne elle-même ou son conjoint ne peut pas travailler, ils sont sur l'aide sociale... non, ils sont tous très faibles, j'ai rarement vu quelqu'un qui a un bon travail venir ici. »

Enfin, on remarque à travers les différents témoignages qu'il y a une constante au niveau de la grande représentation des femmes parmi les membres de l'organisme. Selon l'interprétation qu'en fait l'équipe, les femmes vont plus facilement aller chercher des services ou de l'aide lorsqu'elles en ont besoin. La deuxième hypothèse se situe au niveau familial, les femmes sont majoritairement celles qui vont s'occuper de la sphère de la santé, donc si un enfant a une limitation ce sera souvent la femme qui prendra en charge les suivis. Dans une perspective d'intervention systémique adoptée par l'organisme, les femmes représentent alors la porte d'entrée de la famille.

Administration : « C'est principalement des femmes adultes qui viennent ici, mais c'est pas nécessairement cette personne-là qui a un handicap, ça pourrait être un enfant ou le mari, mais elle est quand même la proche aidante. »

Trajectoires menant à l'organisme

Les personnes qui fréquentent l'organisme arrivent de plusieurs horizons, mais la majorité des personnes arrivent suite à des suivis de références. On peut penser aux références venant du système de santé, des organismes d'accueil et d'intégration en immigration, des écoles. Toutefois, il est intéressant de constater que la grande majorité des références viennent du système de santé et beaucoup moins des organismes d'accueil. L'AMEIPH songe d'ailleurs à des stratégies pour faire connaître davantage ses services auprès des organismes d'accueil et d'intégration.

Le bouche-à-oreille n'est plus nécessairement la porte d'entrée principale, mais il s'agit encore d'une source de diffusion importante permettant de rejoindre plusieurs personnes étant passées « dans les mailles du filet ».

Membre : « Quand j'étais nouvellement arrivée, je n'avais presque pas de réseau, j'ai connu un monsieur qui connaissait un autre monsieur qui travaille avec les personnes handicapées et il est venu me voir et il m'a donné l'adresse, dans le fond, c'était du bouche-à-oreille. Je m'implique à l'AMEIPH pratiquement depuis que je suis arrivée au Canada.

Le bouche-à-oreille permet encore aujourd'hui de rejoindre des personnes qui sont plus susceptibles de vivre des situations de vulnérabilité en raison de situations précaires et de l'absence de réseaux pouvant faciliter leur intégration.

Structure de l'organisme

L'AMEIPH est un organisme structuré de manière à la fois verticale et horizontale. On voit se dessiner une verticalité assez nette qui met en rapport l'assemblée générale, le conseil d'administration, la direction et l'équipe de travail. Par contre, à l'interne de l'équipe de travail, on retrouve une horizontalité qui annonce des rapports de pouvoir moins structurés. Les sections suivantes permettent de voir comment prennent forme les dynamiques de travail et les interactions dans chacune de ces sphères.

Assemblées générales

En tant qu'OSBL enregistré, l'AMEIPH fonctionne avant tout à partir d'assemblées générales, il s'agit du principal espace de décision dans ce type de structure. Lors des assemblées on présente le rapport annuel des activités, le bilan financier et on y vote les membres du conseil d'administration. Par contre, les personnes nouvellement arrivées ne sont pas toujours au courant de l'existence de ces structures décisionnelles, de leur fonctionnement et de la place qu'ils et elles ont dans celles-ci en tant que membres. Bien que plusieurs personnes participent aux assemblées générales, peu sont très impliquées et participent activement aux discussions en posant des questions et en s'appropriant cet espace. Plusieurs membres semblent assister plutôt par engagement envers l'organisme que par réel intérêt à prendre part au côté associatif.

Comme c'est le cas dans plusieurs organismes communautaires, les assemblées générales sont souvent des endroits plus formels qui servent à entériner les actes du CA et à la reddition de compte et comptent peu de participation active. En ce sens, les membres de l'équipe semblent bien au courant de cet enjeu dans l'organisme et mentionnent vouloir prendre le temps dans la prochaine année afin de repenser la structure des assemblées générales pour qu'elles soient plus inclusives.

CA

Le conseil d'administration est l'instance qui fait office de lieu de réflexion des grandes orientations de l'organisme. Les règlements généraux indiquent que le conseil d'administration doit majoritairement être composé des personnes avec des limitations

d'origine ethnique. En ce sens, il y a actuellement 6 membres qui sont des personnes immigrantes ou racisées vivant une situation de handicap, mais comme l'indique l'une des membres, il serait aussi possible que les parents ou un·e proche-aidant·e puisse faire partie de cette catégorie d'administrateurs. Ensuite, il y a trois administrateurs qui ne sont pas nécessairement des personnes vivant avec une situation de handicap ou des personnes immigrantes, on compte dans cette catégorie des employé·e·s ou ancien·ne·s employé·e·s, des bénévoles ou des membres de communautés d'intérêts.

Le conseil d'administration joue aussi le rôle de supérieur immédiat du directeur général de l'organisme à qui est déléguée la gestion interne des activités. Le conseil se concentre plutôt de la vision large et les directions qui sont prises par l'organisme. Selon l'une des membres du conseil, le conseil est actuellement assez diversifié et c'est ce qui créerait sa force.

Par contre, le conseil d'administration ne compte que 2 femmes sur les 9 membres. L'importance d'augmenter le nombre de femmes au conseil d'administration est ressortie par plus d'une personne comme étant quelque chose à travailler dans les années à venir.

Direction

Le directeur actuel est en place depuis près de deux ans, son arrivée n'a pas été sans soulever de vagues puisqu'il faisait suite à une période difficile pour l'organisme et ayant nécessité un processus de restructuration. Selon Trompette (1991), il exerce un modèle de direction/gestion de type participatif dans lequel il maintient un pouvoir de décision, mais se dit très ouvert à la contribution de l'équipe et à leur opinion par rapport aux différents volets de l'organisme.

La direction actuelle semble donner plus de latitude à l'équipe de travail que d'autres directions ont pu le faire par le passé. Toutefois, il s'agit d'un poste qui revêt une haute concentration de pouvoir.

Le poste de direction est secondé par une directrice adjointe qui appuie le directeur dans l'exercice de ses fonctions.

Équipe de travail

L'équipe de travail est composée de huit personnes dont le profil est relativement varié. Historiquement l'organisme avait toujours préféré embaucher des personnes qui étaient elles-mêmes issues de l'immigration. Une priorité était aussi donnée aux personnes étant en situation de handicap, mais on m'a expliqué qu'il n'y avait pas beaucoup de candidatures par des personnes issues de l'immigration et en situation de handicap.

Dans les dernières années, l'organisme a intégré quelques employé·e·s non racisé·e·s, toutefois plusieurs membres de l'équipe souhaitent maintenir une majorité de personnes issues de l'immigration dans l'équipe de travail pour pouvoir faciliter le lien de confiance avec les membres.

Intervenante : « Je pense que ce qui nous distingue dans notre pratique à l'AMEIPH c'est que dans l'équipe on a créé des liens de confiance à travers le temps. On a chacun nos forces et nos expériences et on se fait confiance et on se respecte là-dedans. »

Sur le plan du fonctionnement interne, tou·te·s les employé·e·s, peu importe leurs fonctions, figurent officiellement sur le même pied d'égalité. Dans la pratique, plusieurs facteurs viennent toutefois nuancer cet idéal souhaité. De plus, peu importe le poste, les employé·e·s régulier·ère·s occupent toujours deux fonctions qui leur permettent de toucher différents contextes de pratique (intervention individuelle, de groupe, artistique, travail administratif, etc.)

L'équipe se structure beaucoup au travers des réunions d'équipe bihebdomadaires. Durant ces réunions de deux à trois heures, l'équipe fait un tour d'horizon des différents secteurs d'activités et partage les idées et questionnements en fonction des priorités amenées par la direction. On ressent dans ces réunions qu'une grande place est octroyée à la prise de parole des membres de l'équipe de travail et à leurs opinions sur les sujets abordés.

Des réunions d'équipe avec des thématiques spécifiques ont parfois lieu, entre autres sur la question de l'évaluation des services et activités mis sur pied dans l'organisme ou encore pour discuter des moyens mis de l'avant pour que l'organisme obtienne davantage de visibilité auprès des personnes concernées.

Les réunions d'équipe s'alternent aux deux semaines avec les réunions d'intervention. Ces réunions s'adressent aux personnes qui font des suivis en intervention individuelle et familiale. Elles ont pour objectif de mettre en place un espace de discussion lorsque les

intervenant·e·s rencontrent des situations plus difficiles et de mettre en commun des stratégies qui pourraient ouvrir de nouvelles portes dans le plan d'intervention. De par leur caractère particulier, ces rencontres sont strictement confidentielles.

Au sein de l'équipe, la contribution des stagiaires est très valorisée et beaucoup d'autonomie leur est octroyée dans leurs projets respectifs. Mes observations m'ont permis de constater que les stagiaires étaient très bien intégré·e·s dans la ressource et leur apport était particulièrement mis en valeur.

Dans les interactions du quotidien, les rapports de pouvoir ne sont toutefois pas toujours aussi clairs que sur papier, nous verrons plus tard comment ceux-ci prennent effet dans certaines situations.

Structure et organisation des activités

Le travail de l'organisme se décline principalement en trois volets, les services individualisés, les activités d'apprentissage et de socialisation et l'action collective et la sensibilisation. Chacun de ces volets peut se recouper au sens où les activités d'actions collectives peuvent à la fois être des espaces de socialisation. Il n'y a pas de frontière claire et tranchée entre les volets, ceux-ci sont définis à titre indicatif.

L'AMEIPH offre des services en 13 langues différentes. Tous les services ne sont pas offerts dans toutes les langues, mais il sera possible de trouver quelqu'un qui puisse orienter la personne. Advenant que personne ne parle pas la langue en question, on m'a dit qu'il y avait possibilité d'avoir recours à un·e traducteur·trice, mais, comme dit une intervenante, « règle générale on arrive créer le contact et à se comprendre par les gestes, les sourires et une bonne dose d'ouverture ».

Dans un premier temps, les services individualisés viseront à soutenir la personne afin qu'elle soit davantage en mesure de faire face aux défis qui sont liés à son ou ses handicaps ainsi qu'aux défis liés au processus d'immigration. Parfois, les défis se posent conjointement et parfois en alternance.

Dans un deuxième temps, les activités d'apprentissage et de socialisation regroupent un large éventail d'activités. Nous ne nommerons pas chacune d'elles individuellement, mais ferons un survol des activités qui ont retenu l'attention dans le contexte de la collecte de

données. Pour une vision d'ensemble, vous pouvez vous référer au schéma de structure des activités dans le corp du mémoire.

Dans les activités de groupes, l'association met en place des *Séances d'info* qui sont destinées aux personnes issues de l'immigration vivant avec un handicap ou ayant un membre de leur famille ayant une limitation et, plus spécifiquement, aux nouveaux et nouvelles arrivant·e·s qui se sont installé·e·s au Québec depuis moins de cinq ans. Ces rencontres abordent des thèmes d'ordre très pratique comme l'ouverture d'un compte en banque, de points d'informations liés à des démarches sociales, la recherche d'emplois adaptés, l'inscription dans des écoles adaptées, etc. Elles sont animées par un·e membre de l'équipe ou une personne invitée.

En alternance avec les *Séances d'info*, l'AMEIPH organise aussi des *Cafés-rencontres*, il s'agit de discussion dans le but d'aborder des thèmes en particulier. Il est question de sujets comme l'assemblée générale, les discriminations dans le système de la santé ou encore, il s'agit d'espace d'échange où les expériences sont mises en commun et où des stratégies sont partagées pour permettre aux gens d'être mieux outillés afin de faire face aux défis rencontrés.

Durant l'été de nombreuses activités comme les soirées cinéma, les pique-niques dans les parcs ou les sorties à l'extérieur (Biodôme, Jardin botanique...) sont organisées pour les membres et leur famille. Ces activités visent à faire connaître la ville aux familles et générer des espaces de rencontre qui laissent place à la socialisation.

L'AMEIPH a aussi développé des ateliers d'apprentissage du français spécifiquement conçus pour des personnes immigrantes adultes ayant une déficience intellectuelle. Ce programme regroupe deux volets dédiés à une population immigrante âgée de 18 ans et plus, ayant une limitation intellectuelle légère ou moyenne. D'une part, il y a le volet intitulé *Intégration* qui comporte des cours de français adaptés et, d'autre part, il y a le volet *Expression artistique* dont l'objectif principal est de développer la créativité des participants.

Un second volet qui a retenu mon attention fut le projet nommé « Femme sans frontières ». Celui-ci regroupe plusieurs femmes immigrantes vivant une situation de handicap et il est en place depuis 1998. Les ateliers de discussion en français encouragent le partage des

expériences et des idées dans le but de s'entraider. Les cuisines collectives du groupe *Femmes sans frontières* permettent de briser l'isolement, de mettre en commun leurs savoirs culinaires et d'échanger dans des cadres plus informels.

La majorité des activités sont destinées aux adultes, soit aux personnes en situation de handicap ou aux parents d'enfants en situation de handicap. Toutefois, dans le cadre de certaines activités les enfants sont invités à participer alors que d'autres fois un service de garde est organisé.

Le groupe de soutien pour les parents d'enfant ayant un TSA était en cours de mise sur pied lors de la collecte de données, je n'ai donc pas pu faire de suivi à cet égard.

Finalement, dans un troisième temps, l'AMEIPH travaille au niveau de l'action collective et de la sensibilisation. L'organisme fait, entre autres, des démarches de défense de droits sur le plan individuel et collectif et compte un volet important de sensibilisation et de visibilisation aux enjeux vécus par les membres.

ANNEXE B**FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT**

Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche. Le présent document vous renseigne sur les modalités de ce projet de recherche. S'il y a des mots ou des paragraphes que vous ne comprenez pas, n'hésitez pas à poser des questions. Pour participer à ce projet de recherche, vous devrez signer le consentement à la fin de ce document et nous vous en remettrons une copie signée et datée.

Titre du projet

Quelles pratiques se retrouvent aux croisements des axes d'oppression ?

Personnes responsables du projet

Jade Fauteux

Numéro de téléphone : 514 774-8421

Courriel : jade.fauteux@USherbrooke.ca

Ce projet s'inscrit dans le cadre d'un projet de mémoire à la maîtrise en travail social de l'Université de Sherbrooke.

Il est réalisé sous la direction de Michèle Vatz-Laaroussi

Numéro de téléphone : 819 821 8000 poste 62289,

Courriel : michele.vatz-laaroussi@USherbrooke.ca

Objectifs du projet

Ce projet vise à :

- 1- Documenter et dresser un portrait des pratiques anti-oppressives à partir de l'expérience de l'AMEIPH
- 2- Comprendre comment les processus de discrimination et d'exclusion sont abordés dans les pratiques
- 3- Analyser la transformation des rapports de pouvoir à partir du récit des acteurs et de leurs expériences

Raison et nature de la participation

Pour ce projet nous travaillons avec votre organisme qui a généreusement accepté de participer. Nous vous contactons donc en tant que membre de l'organisation.

Le projet comprend une collecte en 3 temps. Vous êtes sollicité afin de prendre part à l'une ou plusieurs des activités indiquées ci-bas :

Initiales :

- ☐ Entrevue semi-dirigée individuelle de 1h qui se déroulera au cours de l'automne 2016. L'entrevue fera l'objet d'un enregistrement audio.
- ☐ Séance d'observation directe de 2-3h lors d'une activité prédéterminée au cours de l'automne 2016

Discussion de groupe s'inscrivant dans le cadre d'une activité déjà prévue au calendrier d'hiver 2017 de l'organisme. La discussion fera l'objet d'un enregistrement audio.

La collecte de données aura lieu selon vos disponibilités. Les entrevues et les discussions de groupe seront enregistrées sur bande audio et retranscrites par la suite pour en faciliter l'analyse.

Avantages pouvant découler de la participation

En prenant part à cette recherche, vous trouverez un espace où il est possible de mettre à contribution les savoirs issus de vos pratiques spécifiques et de faire avancer les réflexions actuelles dans le domaine du travail social anti-oppressif.

De plus, au niveau plus individuel, vous pourrez apprécier, en entrevue ou en discussion de groupe, de partager librement vos expériences et opinions à propos de l'intervention, des rapports d'oppression, des privilèges et du changement social.

Sur le plan organisationnel, vous contribuez à un processus qui alimentera votre organisme puisque les groupes participants pourront bénéficier du retour global de cette recherche comme source de réflexivité pour faire avancer leurs pratiques et leurs réflexions.

Inconvénients et risques pouvant découler de la participation

Votre participation à la recherche ne devrait pas comporter d'inconvénients significatifs, si ce n'est le fait de donner de votre temps. Il sera convenu de prendre des pauses au besoin au cours des rencontres.

Il se pourrait, lors de l'entrevue, que le fait de parler de votre expérience vous amène à vivre une situation difficile. Dans ce cas, vous pouvez contacter en tout temps le Centre Multi-Écoute au 514 737-3604 ou vous présenter en personne au 3600 Barclay #406 à Montréal. Le Centre Multi-Écoute, un service d'écoute et de référence gratuit à Montréal. Advenant qu'une situation devienne problématique, je m'engage à être disponible afin de

prendre le temps nécessaire pour tenter de régler la situation problème. De plus, Michèle Vatz-Laaroussi, ma directrice, pourra aussi être disponible, si son intervention s'avère nécessaire.

Des mesures seront mises en place afin de garantir la protection de la confidentialité des données concernant les membres et les employé.es dans les organismes. Les noms des personnes interrogées seront changés lors de la transcription du verbatim et les informations permettant d'identifier les individus mentionnés dans les entretiens seront modifiées. Parallèlement, la direction s'est engagée par écrit à ne pas utiliser cette recherche pour évaluer le travail des intervenant.es.

Droit de retrait sans préjudice de la participation

Il est entendu que votre participation à ce projet de recherche est tout à fait volontaire et que vous restez libre, à tout moment, de mettre fin à votre participation sans avoir à motiver votre décision ni à subir de préjudice de quelque nature que ce soit.

Advenant que vous vous retiriez de l'étude, demandez-vous que les documents audio ou écrits vous concernant soient détruits ?

Oui ☐ Non ☐ Initiales : _____

Il vous sera toujours possible de revenir sur votre décision. Le cas échéant, la chercheure vous demandera explicitement si vous désirez la modifier.

Confidentialité, partage, surveillance et publications

Durant votre participation à ce projet de recherche, la chercheure responsable recueillera et consignera dans un dossier de recherche les renseignements vous concernant. Seuls les renseignements nécessaires à la bonne conduite du projet de recherche seront recueillis. Ils peuvent comprendre les informations suivantes : nom, sexe, origine ethnique, enregistrements audios.

Tous les renseignements recueillis au cours du projet de recherche demeureront strictement confidentiels dans les limites prévues par la loi. Afin de préserver votre identité et la confidentialité de ces renseignements, vous ne serez identifié(e) que par un pseudonyme. La clé du code reliant votre nom à votre pseudonyme et votre dossier de recherche sera conservée par la chercheure responsable du projet de recherche.

La chercheure utilisera les données à des fins de recherche dans le but de répondre aux objectifs scientifiques du projet de recherche décrits dans ce formulaire d'information et de consentement.

Les données du projet de recherche pourront être publiées dans des revues scientifiques ou partagées avec d'autres personnes lors de discussions scientifiques. Il est possible que certains de vos propos soient cités, toutefois, aucune publication ou communication

scientifique ne renfermera d'information permettant de vous identifier personnellement. Dans le cas contraire, votre permission vous sera demandée au préalable.

Les données recueillies seront conservées, sous clé, pour une période n'excédant pas 5 ans. Après cette période, les données seront détruites. Aucun renseignement permettant d'identifier les personnes qui ont participé à l'étude n'apparaîtra dans aucune documentation.

À des fins de surveillance et de contrôle, votre dossier de recherche pourrait être consulté par une personne mandatée par le Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines, ou par des organismes gouvernementaux mandatés par la loi. Toutes ces personnes et ces organismes adhèrent à une politique de confidentialité.

Prise de photographies

Il est possible que certaines séances soient photographiées. Nous aimerions pouvoir utiliser ces dernières, avec votre permission, à des fins de communications et de présentations scientifiques.

Il n'est cependant pas nécessaire de consentir à ce volet pour participer au présent projet. Si vous refusez, les photographies vous concernant seront détruites à la fin du projet dans le respect de la confidentialité.

Nous autorisez-vous à utiliser vos photographies à des fins de formations ou de présentations scientifiques et à les conserver avec vos données de recherche?

Oui ☐ Non ☐ Initiales : _____

Résultats de la recherche et publication

Vous serez informé des résultats de la recherche et des publications qui en découleront, le cas échéant. Nous préserverons l'anonymat des personnes ayant participé à l'étude.

Un document synthèse sera produit au terme de la recherche. Celui-ci sera remis à l'organisme et pourra être utilisé par le groupe dans ses activités.

Surveillance des aspects éthiques et identification du président du Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines

Le Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines a approuvé ce projet de recherche et en assure le suivi. De plus, il approuvera au préalable toute révision et toute modification apportée au formulaire d'information et de consentement, ainsi qu'au protocole de recherche.

Vous pouvez parler de tout problème éthique concernant les conditions dans lesquelles se déroule votre participation à ce projet avec la responsable du projet ou expliquer vos

préoccupations à **M. Olivier Laverdière**, président du Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines, en communiquant par l'intermédiaire de son secrétariat au numéro suivant : 819 821-8000 (ou sans frais au 1 800 267-8337) poste 62644, ou par courriel à: cer_lsh@USherbrooke.ca.

Consentement libre et éclairé

Je, _____ (*nom en caractères d'imprimerie*), déclare avoir lu et/ou compris le présent formulaire et j'en ai reçu un exemplaire. Je comprends la nature et le motif de ma participation au projet. J'ai eu l'occasion de poser des questions auxquelles on a répondu, à ma satisfaction.

Par la présente, j'accepte librement de participer au projet.

Signature de la participante ou du participant : _____

Fait à _____, le _____ 201_____

Déclaration de responsabilité des chercheurs de l'étude

Je, _____ chercheure principale de l'étude, déclare que ma directrice de recherche et moi sommes responsables du déroulement du présent projet de recherche. Nous nous engageons à respecter les obligations énoncées dans ce document et également à vous informer de tout élément qui serait susceptible de modifier la nature de votre consentement.

Signature de la chercheure principale de l'étude : _____

Fait à _____, le _____ 201_____.

ANNEXE C

GUIDE D'ENTRETIEN – MEMBRE

Rappel du projet et signature du formulaire de consentement.

Arrivée à l'organisme

- ❖ Comment/Pourquoi avez-vous commencé à venir l'organisme ?
- ❖ Pourquoi avoir choisi cet organisme plutôt qu'un autre ?

Expérience des pratiques

- ❖ Comment votre premier contact avec l'organisme s'est-il déroulé ? (Accueil, ambiance, interactions avec le personnel et autres membres)
- ❖ Ma prochaine question est plus sur le ressenti, comment vous sentez-vous lorsque vous fréquentez l'organisme ?
 - Qu'est-ce qu'il y a de différent par rapport à comment vous vous sentez dans la vie en général ?
- ❖ Si on parle des personnes issues de l'immigration en situation de handicap, selon vous ce quels seraient les principaux besoins spécifiques de cette population-là ?
- ❖ Comment l'organisme répond-t-il à ces besoins spécifiques-là ?
 - Est-ce qu'il y a des besoins que vous avez eus que l'AMEIPH n'a pas été en mesure de répondre ?
 - Comment ils pourraient être mieux pris en compte ?
 - Est-ce que vous sentez qu'il y a une ouverture/écoute si vous voulez communiquer des besoins qui ne seraient pas pris en compte ?
- ❖ Dans la structure de l'organisation à l'AMEIPH, ce seraient quoi les endroits qui sont accessibles aux membres pour se faire entendre, émettre vos opinions, faire des suggestions ?
 - Est-ce que vous sentez que vous avez du pouvoir dans l'organisme ?
 - Est-ce que tous les membres ont le même pouvoir d'influencer les décisions?
- ❖ Comment se passent les relations avec les autres participant·e·s ?
 - Est-ce que vous sentez que tout le monde est égal ?
 - Est-ce qu'il vous est arrivé d'observer ou de vivre des situations où il y avait de la discrimination/inégalités ?
 - Comment ces situations ont été résolues ?

- Selon vous, est-ce que c'était une bonne manière d'aborder la situation ?
 - Comment l'entraide/solidarité est-elle favorisée ?
- ❖ Dans l'association, est-ce que vous pourriez me donner des exemples concrets de situations d'inclusion qui vous ont marqué ?
- ❖ Est-ce que l'inclusion ou la discrimination sont des sujets qui sont abordés à l'organisme ?
 - Si oui comment, sinon est-ce que vous trouvez que ce serait important de le faire ou non ?
- ❖ Est-ce que tu sens qu'à l'AMEIPH ils traitent les gens comme si tout le monde était égal/pareil ou est-ce qu'il y a plutôt une tentative de valoriser les différences ?
- ❖ Sur une échelle de 1 à 10, est-ce que vous trouvez que l'organisme et les personnes qui travaillent ici sont ouvertes et inclusives ?
 - Quels mots utiliseriez-vous pour décrire le degré d'ouverture des personnes qui travaillent ici ?
- ❖ Est-ce qu'il y a déjà eu des choses/des façons de faire/attitudes qui ont pu limiter votre participation à des activités ?
- ❖ Pouvez-vous me nommer au moins 2 choses (des façons de faire, attitudes...) qui ont été des incitatifs qui ont favorisé votre participation à des activités ?
- ❖ Est-ce que tu es capable d'identifier des transformations dans ta vie qui sont le résultat de ton implication à l'AMEIPH ?
- ❖ Est-ce que vous sentez que les personnes immigrantes ayant un handicap et leurs familles sont bien représentées et entendues dans la société québécoise ?
 - Est-ce que l'AMEIPH travaille à donner une plus grande visibilité/sensibiliser, si oui comment ?
 - Est-ce que vous auriez d'autres idées pour que les personnes immigrantes en situation de handicap puissent se faire entendre davantage ?
- ❖ Est-ce qu'il existe un groupe à Montréal qui a des revendications concernant les personnes (handicapées issues de l'immigration) ?

- ❖ Si vous aviez un souhait, quel changement social, aimeriez-vous obtenir ?
 - Et est-ce que l'association travaille dans ce sens-là selon vous, pour essayer d'agir sur ce genre de situations-là ?
- ❖ Qu'est-ce qui vous semble le plus important dans votre expérience dans l'organisme ?

Fin

Y-a-t-il d'autres sujets sur lesquels vous aimeriez discuter/ou des sujets qu'on a abordés que vous souhaiteriez approfondir ?

Avez-vous des questions pour moi ?

Comment avez-vous trouvé votre expérience ?

Remerciement + tenir la personne au courant des étapes qui suivront ?

Si vous avez des questions ou des commentaires plus tard, n'hésitez pas à me contacter.

ANNEXE D

GUIDE D'ENTRETIEN - EMPLOYÉ·E

Rappel du projet et signature du formulaire de consentement.

Identification de la personne :

- ❖ Rôle dans l'organisme :
- ❖ À quel moment la personne s'est jointe à l'organisme ?

Profil des membres (perspective intersectionnelle) et besoins qui en découlent :

- ❖ Si vous aviez à décrire à une personne complètement étrangère ce que fait l'organisme et votre rôle à vous, que lui diriez-vous ?
- ❖ Qui fréquente l'organisme ?
 - Élaborer sur la diversité des profils (Langues, Religions, Identités de Genre, Condition particulière de santé, Âge, scolarité, Revenu)
 - Est-ce que vous travaillez avec d'autres minorités que les minorités culturelles et les personnes en situation de handicap ?
- ❖ Quelles sont les situations de stigmatisation/d'exclusion qui sont vécues par les membres et en quoi sont-elles particulièrement liées à une imbrication de différentes stigmatisations
 - C'est quoi qui est en cause selon vous ?
 - Comment vous intervenez dans une situation du genre
 - Comment vous y prenez-vous pour que ce type de situations ne se reproduise pas à l'organisme ?
- ❖ Dans une ressource communautaire, quels seraient, selon vous, les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap issues de l'immigration ?
 - Comment l'AMEIPH organise-t-il ses services/activités de manière à répondre aux besoins spécifiques des membres ? Pouvez-vous illustrer à partir d'exemples ?
- ❖ Vous touchez une grande diversité de population, est-ce que ça se passe bien ?
 - Quels sont les obstacles rencontrés ?
 - Quels sont les points positifs ?
 - Est-ce que vous avez des stratégies qui visent à favoriser l'inclusion de différentes minorités ?

- ❖ Est-ce qu'il y a des situations auxquelles l'organisme n'est pas en mesure de répondre ? Si oui, lesquelles ?
 - Pourquoi croyez-vous que l'organisme ne soit pas en mesure de répondre dans ces situations ?
 - Comment intervenez-vous lorsqu'une situation du genre se produit ?

- ❖ Comment voyez-vous votre travail avec les participants et leurs familles ? Élaborez.
 - Accompagnement
 - Travail entre partenaires
 - Expert ou consultant spécialisé
 - Ressource d'aide et de
 - Médiateurs/Facilitateurs

- ❖ Travaillez-vous à partir d'une approche d'intervention spécifique ? Si oui, laquelle ?
 - Comment se déroule le premier contact avec les usagèr.es/membres, l'accueil ?
 - Comment se déroule une première séance d'intervention ?
 - Comment sont pensés les suivis ?

- ❖ Arrive-t-il que certaines activités soient réservées à une catégorie de membres ?
 - Si oui, quelles en sont les raisons ?

- ❖ Est-ce que vous avez observé des transformations chez les participant·e·s ? (individuelles, relationnelles, familiales, interpersonnelles, sociales)
 - Si oui, quelles transformations ?
 - Qu'est-ce qui est à la source de ces transformations selon vous ?

- ❖ Pourriez-vous me décrire une intervention qui vous a semblé significative
 - Avez-vous des moyens pour évaluer votre travail ?

- ❖ Ce serait quoi la clé pour une intervenante qui travaille avec des personnes immigrantes en situation de handicap ?

- ❖ Vous avez un volet défense de droits, comment est-ce que vous intégrez la notion d'intersectionnalité dans votre discours ou vos actions ?

Dans l'intervention interculturelle, on dit souvent que les «compétences interculturelles» consistent avant tout à surmonter ses propres résistances, à prendre conscience de son ethnocentrisme, de son racisme et à respecter des choix de vie très différents des nôtres, bref à être capable de se regarder et d'identifier ses propres inconforts.

- ❖ Est-ce que c'est quelque chose qui se fait ici ?
 - Si oui, avez-vous des discussions sur le sujet ?
 - Comment c'est traité ?
- ❖ Quelles stratégies avez-vous développées pour actualiser vos pratiques ? (Journées d'orientation, formations, échanges, sondages auprès des membres, etc.)
 - Individuellement
 - Dans l'organisme
- ❖ Est-ce que vous considérez que l'organisme est structuré plus de manière verticale ou plus horizontale ?
- ❖ Est-ce qu'il y a des moyens mis à la disposition des participant·e·s pour faciliter leur engagement/participation/inclusion aux structures décisionnelles de l'organisme ?

Relations externes :

- ❖ Quels sont vos liens avec des organisations qui ne sont pas directement dans votre créneau d'intervention ? (LGBT/handicap, féministe, lutte à la pauvreté, milieu autochtone, autre milieu)
- ❖ Est-ce que vous travaillez à la visibilisation du discours des personnes en situation de handicap issues de l'immigration
- ❖ Existe-t-il un mouvement de mobilisation à Montréal ayant des revendications concernant les personnes (handicapées issues de l'immigration)
 - Si oui, quelle place y prenez-vous en tant qu'organisme ?
 - Quels changements sociaux espérez-vous obtenir ? (à court, moyen et long terme)
 - Vous sentez vous engagé personnellement dans la cause de l'organisme ?

Fin

Y-a-t-il d'autres sujets sur lesquels vous aimeriez discuter/ou des sujets qu'on a abordés que vous souhaiteriez approfondir ?

Avez-vous des questions pour moi ?

Comment avez-vous trouvé votre expérience ?

Remerciement + tenir la personne au courant des étapes qui suivront ?

Si vous avez des questions ou des commentaires plus tard, n'hésitez pas à me contacter.

Exercice sur la question des savoirs professionnels :

Pouvez-vous classer en ordre les sources de connaissances qui influencent le plus vos réflexions et vous servent pour guider vos pratiques (l'exercice se fera avec des cartons à mettre en ordre de celles qui servent le plus à celles qui servent le moins et une photo sera prise ensuite) :

- Publications
 - Articles scientifiques / réflexions cliniques
 - Blogues ou site web de fond sur une problématique reliée à votre milieu de travail
 - De journaux
 - De journaux communautaires
 - Livres
- Activités
 - Formations/conférences
 - Activité de sensibilisation
 - Activité de mobilisation
- Échanges
 - Supervision clinique
 - Réunions d'équipe
 - Informels avec des collègues
 - Avec les membres
 - Avec des proches des membres
 - Avec des personnes marginalisées hors de l'organisme
 - Avec des ami·e·s
- Expériences de vie
 - La vôtre
 - Celle d'un proche
- Réflexions personnelles
- Notes évolutives dans les dossiers
- Autres

ANNEXE E

GUIDE D'ENTRETIEN – CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rappel du projet et signature du formulaire de consentement.

Identification de la personne :

- ❖ Rôle dans l'organisme :
- ❖ À quel moment vous êtes-vous jointe à l'organisme ?

Profil des membres et besoins qui en découlent :

- ❖ Si vous aviez à décrire ce que vous faites à une personne complètement étrangère, que lui diriez-vous ?
 - (mission, population visée, besoins spécifiques) ?
- ❖ Qui fréquente l'organisme ?
 - Élaborer sur la diversité des profils (Langues, Religions, Identités de Genre, Condition particulière de santé, Âge, scolarité, Revenu)
 - Est-ce que vous travaillez avec d'autres minorités que les minorités culturelles et les personnes en situation de handicap ?
- ❖ Quelles sont les situations de stigmatisation/d'exclusion qui sont vécues par les membres et en quoi sont-elles particulièrement liées à une imbrication de différentes stigmatisations
 - C'est quoi qui est en cause selon vous ?
 - Comment vous y prenez-vous pour que ce type de situations ne se reproduise pas à l'organisme ?
- ❖ Dans une ressource communautaire, quels seraient, selon vous, les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap issues de l'immigration ?
 - Comment l'AMEIPH organise-t-il ses services/activités de manière à répondre aux besoins spécifiques des membres ?
- ❖ Est-ce qu'il y a des situations auxquelles l'organisme n'est pas en mesure de répondre ? Si oui, lesquelles ?
 - Pourquoi croyez-vous que l'organisme ne soit pas en mesure de répondre dans ces situations ?
 - Comment intervenez-vous lorsqu'une situation du genre se produit ?

- ❖ Comment voyez-vous votre travail avec les participants et leurs familles ?
Élaborez.
 - Accompagnement
 - Travail entre partenaires
 - Expert ou consultant spécialisé
 - Ressource d'aide
 - Médiateurs/Facilitateurs
- ❖ Vous avez un volet défense de droits, comment est-ce que vous intégrez la notion d'intersectionnalité dans votre discours ou vos actions ?

Dans l'intervention interculturelle, on dit souvent que les «compétences interculturelles» consistent avant tout à surmonter ses propres résistances, à prendre conscience de son ethnocentrisme, de son racisme et à respecter des choix de vie très différents des nôtres, bref à être capable de se regarder et d'identifier ses propres inconforts.

- ❖ Est-ce que c'est quelque chose qui se fait ici ?
 - Si oui, avez-vous des discussions sur le sujet ?
 - Comment c'est traité ?
- ❖ Quelles stratégies avez-vous développées pour actualiser vos pratiques ?
(Journées d'orientation, formations, échanges, sondages auprès des membres, etc.)
 - Individuellement
 - Dans l'organisme
- ❖ Est-ce que vous considérez que l'organisme est structuré plus de manière verticale ou plus horizontale ?
- ❖ Est-ce qu'il y a des moyens mis à la disposition des participant-e-s pour faciliter leur engagement/participation/inclusion aux structures décisionnelles de l'organisme ?

Conseil d'administration

- ❖ Qui sont les membres du CA
- ❖ Comment sont-ils choisis ?
- ❖ Comment se déroulent les rencontres du CA
 - Pouvez-vous me décrire une rencontre (Animation, ordre du jour, distribution des tâches, moment et endroit de la rencontre, durée)
- ❖ Quels sont les principaux sujets abordés par le CA?
- ❖ Est-ce que les CA sont des rencontres qui sont ouvertes aux membres ou non ?

- ❖ Est-ce que vous considérez que les rencontres sont accessibles pour des membres qui voudraient intégrer le CA ?
- ❖ Quels sont les principaux objectifs ?
- ❖ Lorsqu'il y a des débats d'idées dans les CA, sur quoi portent-ils ?
- ❖ Comment les décisions sont-elles prises ?

AGA

- ❖ Comment se déroulent les AGA?
 - À quel moment et où cette réunion a-t-elle lieu ?
 - Combien de temps dure-t-elle ?
- ❖ Combien de membres sont présents
 - Qui sont les personnes présentes et absentes ?
 - Quel est le statut des participant·e·s ?
- ❖ Quels sont les principaux objectifs des AGA ?
- ❖ Lorsqu'il y a des débats d'idées dans les AGA, sur quoi portent-ils ?
- ❖ Comment les décisions sont-elles prises ?

Fin

Y-a-t-il d'autres sujets sur lesquels vous aimeriez discuter/ou des sujets qu'on a abordés que vous souhaiteriez approfondir ?

Avez-vous des questions pour moi ?

Comment avez-vous trouvé votre expérience ?

Remerciement + tenir la personne au courant des étapes qui suivront ?

Si vous avez des questions ou des commentaires plus tard, n'hésitez pas à me contacter.

ANNEXE F

GRILLE D'OBSERVATION

Accueil

- Qui accueille les membres et comment cette personne les accueille-t-elle ?
- Quel est l'horaire de l'accueil ?
- À quel endroit les membres sont-ils accueillis (organisation de l'espace) ?
- De quelle nature sont les interactions entre les intervenant·e·s et les membres lors de l'accueil ?

Activités

- Quels sont les objectifs poursuivis par cette activité ?
- Quelles sont les personnes impliquées dans l'activité (disposition, interaction, rôle de chacun·e·s) ?
- Comment se déroule cette activité (principaux volets) ?
- À quel endroit l'activité se déroule-t-elle ? Comment cet espace est-il organisé ? Cette disposition favorise-t-elle les échanges ?
- Quels sont les outils utilisés, les résultats ?

Réunion de l'équipe de travail

- À quel moment et à quel endroit la réunion a lieu ?
- Combien de temps dure-t-elle ?
- Qui sont les personnes présentes et absentes ?
- Quel est le statut des participants ?
- Comment la réunion se déroule-t-elle (animation, ordre du jour, distribution des tâches) ?
- Quels sont les objectifs de cette réunion ? Qui détermine ces objectifs ?
- De quelle nature sont les interactions qui ont lieu dans le cadre de cette réunion ? Sur quoi porte-t-elle ?
- Comment les décisions sont-elles prises ?

Environnement physique

- Quelle est la situation géographique de l'organisme ?
 - Quartier ?
 - Moyens de transport disponibles ?
 - Accessibilité pour les personnes ayant des limitations physiques ?
- Comment l'organisme est-il aménagé à l'intérieur ?
 - Division de l'espace, confort des locaux, éclairage, décoration, entretien, occupation de l'espace, etc.) ?

Réflexions personnelles

ANNEXE G



*Association multiethnique pour l'intégration
des personnes handicapées (Ameiph)*

6462, boul. St-Laurent
Montréal, (Québec) H2S 3C4
T : (514) 272-0680
F : (514) 272-8530
Sans-frais : 1-866-318-0680
secretariat@ameiph.com

www.ameiph.com

Montréal, le 5 octobre 2016

OBJET : RÉSOLUTION POUR UN PROJET DE RECHERCHE

Lors d'une rencontre extraordinaire du conseil d'administration tenue le 12 septembre 2016, a été proposé :

Que l'Association Multiethnique pour l'intégration des personnes handicapées participe au projet de recherche « Regard sur les pratiques intersectionnelles : Qu'en est-il lorsque l'on s'éloigne des lunettes féministes ? » mené par Jade Fauteux (sous la direction de Michèle Vatz-Laaroussi) dans le cadre de sa maîtrise avec profil recherche en travail social à l'Université de Sherbrooke.

Que l'Association Multiethnique pour l'intégration des personnes handicapées s'engage à préserver la confidentialité des renseignements pouvant mener à l'identification des personnes participant au projet de recherche.

Que la direction s'engage à n'utiliser en aucun cas des informations issues de la recherche à des fins d'évaluation de ses employé.es ou des membres de l'organisme.

Que, le cas échéant, Philippe Dulude soit autorisé à signer, au nom de l'Association Multiethnique pour l'intégration des personnes handicapées, les documents relatifs au projet de recherche.

Proposé par Yves Alavo et secondé par Yashar Mahooti.

De Yotat Nkouedjeu
Président du Conseil d'administration
Ameiph

BIBLIOGRAPHIE

- ABDALLAH-PRETCEILLE, M. (1985). Pédagogie interculturelle : Bilan et perspectives *L'interculturel en éducation et en sciences humaines, Tome 1*. Université de Toulouse-Le Mirail.
- ALBARELLO, L. (2011). *Choisir l'étude de cas comme méthode de recherche*, Paris, De Boeck.
- AMEIPH (2017). *Rapport d'activités 2016-2017*, Montréal.
- AMEIPH (2016). *Rapport d'activités 2015-2016*, Montréal.
- AMEIPH, *Accueil*, Site téléaccessible à l'adresse : <<http://www.ameiph.com/>> Consulté en ligne le 25 septembre 2017
- ANADON, M. (2006). La recherche dite « qualitative » : de la dynamique de son évolution aux acquis indéniables et aux questionnements présents, *Recherches Qualitatives*, vol. 26, no.1, p. 5-31.
- ANADON, M. et F. Guillemette (2007). La recherche qualitative est-elle nécessairement inductive?, *Recherches Qualitatives*, Hors-série, no.5, p.26-37.
- ANTHIAS, F. (2005). Social Stratification and Social Inequality: Models of Intersectionality and Identity, *Rethinking Class: Culture, Identities and Lifestyles*, Fiona, Devine & al, New York: Palgrave Macmillan. p.24-45.
- AUSTIN, J. L. (2002) [1962]. *Quand dire, c'est faire*. Tours : Points.
- BACCHETTA, P. (2010). Réflexions sur les alliances féministes transnationales, *Le sexe de la mondialisation*, J. Falquet, H. Hirata, D. Kergoat, B. Labari, N. Le Feuvre et F. Sow. (dir), Paris : Presses de Science Po. p. 259-274.
- BAINES, D. (2001). Every day practices of Race, Class and Gender, *Journal of Progressive Human Services*, vol.11, no 2, p.5-27.
- BARTH, F. (dir) (1969). *Ethnic Groups and Boundaries : the social organization of culture difference*, Oslo.
- BAZIN, Y. (2011). *L'institutionnalisation des pratiques organisationnelles : le cas du diagnostic en psychiatrie*. Philosophie. Conservatoire national des arts et métiers, CNAM.
- BECKER, H. (1985). *Outsiders - Études de sociologie de la déviance*, Paris, Éd. A.M. Métailié.
- BELLEVILLE, G. (2014). *Assieds-toi et écris ta thèse! Trucs pratiques et motivationnels*, Québec, PUL.
- BERGIER, B. (2000). Introduction, *Repères pour une restitution des résultats de la recherche en sciences sociales*. Paris, Éditions L'Harmattan, p.5-22.

- BILGE, S. (2009). Théorisations féministes de l'intersectionnalité, *Revue Diogène : nouvelles perspectives dans les gender studies*, vol. 225, no. 1, p. 70-88.
- BILGE, S. (2011). Developing Intersectional Solidarities: A Plea for Queer Intersectionality, *Beyond the Queer Alphabet: Conversation on Gender, Sexuality and Intersectionality*, M. Smith et F. Jaffer (dir), Canadian Federation for the Humanities and Social Sciences, p.19-23.
- BILGE, S. propos recueillis par Gallot F, (2012). Enjeux et défis de l'intersectionnalité. Entretien avec Sirma Bilge, *Contretemps*. Site téléaccessible à l'adresse : <<http://www.contretemps.eu/fr/interventions/enjeux-d%C3%A9fis-lintersectionnalit%C3%A9-entretien-sirma-bilge>>, Consulté en ligne le 25 avril 2017.
- BILGE, S. (2012). *Repolitiser l'intersectionnalité ! Première partie*, Site téléaccessible à l'adresse : <<http://iresmo.jimdo.com/2012/11/01/repolitiser-l-intersectionnalit%C3%A9-1/>>, Consulté en ligne le 28 avril 2017.
- BOISCLAIR et al. (2010). L'intervention féministe dans les centres de femmes : en action pour un monde plus juste!, Marchand, I. et C. Corbeil, *L'intervention féministe d'hier à aujourd'hui, portrait d'une pratique sociale diversifiée*, Montréal, Éditions du Remue-Ménage, p.211-227
- BOUCHARD, P. (2014) *Au cœur de la division du mouvement féministe québécois : deux visions*, Site téléaccessible à l'adresse <<http://sisyphe.org/spip.php?article4678>>, Consulté en ligne le 8 juillet 2016.
- BOURQUE, D. et C. Maillé (2015). Actualité de l'intersectionnalité dans la recherche féministe au Québec et dans la francophonie canadienne. *Recherches féministes*, vol. 28, no. 2, p. 1-8.
- BRETON, É. et al. (2007). Mon/notre/leur corps est toujours un champ de bataille : discours féministes et queers libertaires au Québec, 2000-2007, *Recherches Féministes*, vol. 20, no 2, p. 113-139.
- BOURDIEU, P. (1982). *Ce que parler veut dire*, Paris, Fayard.
- CAILLOUETTE, J. (2016) Notes de cours TRS757 Méthodologie partenariale. Session d'hiver 2016. Université de Sherbrooke. Sherbrooke.
- CARDOSO, A. (2014). La *superwoman* est-elle antiféministe?, *Recherches féministes*, vol. 27, no 1, p.219-236.
- CHAUVIN, S. et N. Jounin (2010). L'observation directe, *L'enquête sociologique*, Serge Paugam (dir), Paris: Presses Universitaires de France, p.143-165.
- CHOUINARD, V. (1997). Making Space for Disabling Differences: Challenging Ableist Geographies, *Environment and Planning D: Society and Space*, vol. 15, p.379-387.
- COLLINS, P. H. (1993). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment*. New York: Routledge.

- COHEN-EMERIQUE, M. (1989). Travailleurs sociaux et migrants : la reconnaissance identitaire dans le processus d'aide, *Choc de cultures*, C. Camilleri et M. Cohen-Emerique (dir), Paris, L'Harmattan, p.77-115.
- COLLINS, P. H. (2000). Toward a Politics of Empowerment, *Black Feminist Thought ; Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*, New York, Routledge, p. 273-290.
- COMMISSION DU DROIT DE L'ONTARIO (2012). *Promouvoir l'égalité des personnes handicapées par l'entremise des lois, des politiques et des pratiques : cadre provisoire*, Site téléaccessible à l'adresse : <https://www.lco-cdo.org/wp-content/uploads/2012/03/disabilities-draft-framework_FR.pdf> Consulté en ligne le 19 juillet 2017.
- COTE, J. (1991). La notion de handicap : histoire d'un prodigieux contresens, *Synergie*, vol.3, p.3.
- CORBEIL, C. et I. Marchand (2007). Penser l'intervention féministe à l'aune de l'Approche intersectionnelle. Défis et enjeux, *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 19, no. 1, p.40-57.
- CORBEIL, C. et I. Marchand (2010). L'intervention féministe : un modèle et des pratiques au coeur du mouvement des femmes québécois, *L'intervention féministe d'hier à aujourd'hui, portrait d'une pratique sociale diversifiée*, Montréal, Éditions du Remue-Ménage, p.23-56.
- CORBIÈRE, M. et N. Larivière (2014). *Méthodes qualitatives, quantitatives et mixtes : Dans la recherche en sciences humaines, sociales et de la santé*, PUQ, Québec.
- COSTA-LASCOUX, J. (1996). Immigration : de l'exil à l'exclusion sociale, *L'exclusion, l'état des savoirs*, S. Paugam (dir), Paris, La Découverte, p.158-170.
- COUTURIER Y. et F. Huot (2003). Discours sur la pratique et rapports au théorique en intervention sociale : explorations conceptuelles et épistémologiques, *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 16, n° 2, p.106-124.
- COUTURIER Y. et F. Huot (2003). L'examen des usages de la théorie en intervention sociale, *Nouvelles pratiques sociales*, no.16, vol. 2, p.19-29.
- CRENSHAW, K. (1991). *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*, Stanford Law Review, vol. 43, no. 6, p. 1241-1299.
- CRENSHAW, K. (2005). Cartographies des marges : intersectionnalité, politiques de l'identité et violences contre les femmes, *Cahiers du genre*, no 39, p.51-82.
- CRENSHAW, K. (2011). Twenty years of critical race theory : Looking back to move forward. *Connecticut Law Rev*, vol. 43. 1253-1352.
- DAVIS, K. (2008). Intersectionality as buzzword, A sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful, *Feminist Theory*, no 9, p. 67-85.
- DAVIS, K. (2015). L'intersectionnalité, un mot à la mode. Ce qui fait le succès d'une théorie féministe. *Les Cahiers du CEDREF*, no. 20, traduction Françoise Bouillot.

- DELPHY C. (2009) *L'ennemi principal (Tome 1) : économie politique du patriarcat*, deuxième édition, Paris, Syllepse.
- DESCARRIES, F. (2013). Féministes, gare à la dépolitisation! *Relations*, no. 762, p.17-20
- DESLAURIERS, J-P et R. Mayer, (2000). L'observation directe, *Méthodes de recherche en intervention sociale*, Turcotte, D. (dir), Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, p.136-157
- DESROSIERS, J. et N. Larivière (2014). Le groupe de discussion focalisé, Application pour recueillir des informations sur le fonctionnement au quotidien des personnes avec un trouble de la personnalité limite, Corbière, M. et N. Larivière, *Méthodes qualitatives, quantitatives et mixtes : Dans la recherche en sciences humaines, sociales et de la santé*, Québec, PUQ.
- DEWALT, K. M., B. R. Dewalt, et C. B. Wayland (1998). Participant Observation. *Handbook of Methods in Cultural Anthropology*. H. R. Bernard, dir. New York : Altamira Press.
- DEWEY, J. (1929). *The Quest for Certainty : A study of the Relation of Knowledge and Action*, New York, Minton, Balch & Company.
- DESGAGNE, S., F. Gervais et H. Larouche (2001). L'utilisation du récit de pratique : son potentiel pour le développement professionnel des enseignants et autres éducateurs du monde scolaire, *La recherche en éducation et le développement de la pratique professionnelle en enseignement*, A. Beauchesne, S. Martineau, M. Tardif (dir), Université de Sherbrooke : Éditions du CRP, Faculté d'éducation, p.203-223.
- DORLIN, E. (2008). *Sexe, genre et sexualités*. Paris : Presses universitaires de France, Philosophies.
- DORVIL, H. (2001). Le handicap. Origines et actualité d'un concept, *Problèmes sociaux (Tome 1) - Théories et méthodologies*, H. Dorvil et R. Mayer (dir), Presses de l'Université du Québec, p.191-215.
- DUPRIEZ, V. (2011). Préface, *Choisir l'étude de cas comme méthode de recherche*, Paris, De Boeck.
- EID, P., M. Azzaria et M. Quérat (2012). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un testing mené dans le grand Montréal*, Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- FASSIN, D. (2010). Ni race ni racisme. Ce que racialiser veut dire, *Les Nouvelles Frontières de la société française*, Paris, La Découverte.
- FELDMAN, J. (2002) Objectivité et subjectivité en science. Quelques aperçus, *Histoire, philosophie et sociologie des sciences*, XL-124, p.85-130
- FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC (2010). *Ce que nous savons de la violence envers les femmes*.
- FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC (2013). *Cahier du forum des États Généraux du féminisme*, Montréal, Site téléaccessible à l'adresse : <<http://www.etatsgenerauxdu>

feminisme.ca/images/documents/Cahier%20du%20Forum%20-%20complet.pdf >, Consulté le 22 mai 2017.

- FLEURI R. M. (2013), Pour une épistémologie décoloniale de la recherche interculturelle : apports et défis de la recherche interculturelle face à la diversité, *Les défis de la diversité enjeux épistémologiques, méthodologiques et pratiques*, M. Vatz Laaroussi, É.-H. Riard, C. Gélinas et E. Jovelin (dir), Paris, L'Harmattan, p.23-32.
- FONDATION D'AIDE AUX HANDICAPÉS DU QUÉBEC (2015). *Statistiques*, Montréal, Site téléaccessible à l'adresse : <<http://www.fahquebec.org/statistiques.html>> Consulté le 18 octobre 2017.
- FOUCAULT, M. (1966). *Les mots et les choses*, Paris, Gallimard.
- FOUCAULT, M. (1971). *L'Ordre du discours*, Paris, Gallimard.
- FOUCAULT, M. (1975). *Surveiller et punir*, Paris, Gallimard.
- FOUCAULT, M. (1976). *L'histoire de la sexualité, la volonté de savoir*. Paris, Gallimard.
- FOUGEYROLLAS, P. (1978). Normalité et corps différents : regard sur l'intégration sociale des handicapés physiques, *Anthropologie et sociétés*, vol. 2, no. 2, p.51-71.
- FOUGEYROLLAS, P., R. Cloutier, H. Bergeron, J. Côté, G. St. Michel (1998). *Classification québécoise : Processus de production du handicap*, Lac St.-Charles (Québec), Réseau international sur le processus de production du handicap.
- FRASER, N. (1998). Penser la justice sociale: entre redistribution et revendications identitaires. *Politique et Sociétés*. vol. 17, no. 3, p.9-36.
- GAGNON, Y.-C. (2011). *L'étude de cas comme méthode de recherche*, deuxième édition, PUQ.
- GAY., A. (2016). *La traduction du Black Feminism américain en contextes francophones*. Conférence présentée à la Centrale galerie Powerhouse, Montréal, Site téléaccessible à l'adresse : <https://www.youtube.com/watch?v=mYt_ugn5koo> Consulté le 3 mars 2016.
- GOFFMAN, E. (1963) [1975]. *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*. Paris: Minuit.
- HAMROUNI, N. et C. Maillé, (dir) (2015). *Le sujet du féminisme est-il blanc? Femmes racisées et recherche féministe*. Montréal : Éditions du Remue-Ménage.
- HARDING, S. (1987). Is there a Feminist Method, *Feminism and Methodology*. Bloomington: Indiana University Presss, p.1-14.
- HARPER, E. (2013). Ancrages théoriques entre l'intersectionnalité et les pratiques narratives en travail social, *Le travail social. Théories, méthodologies et pratiques*, E. Harper et H. Dorvil (dir), Québec, PUQ, p.47-78.
- HARPER, E et L. Kurtzman (2014). Intersectionnalité : Regards théoriques et usages en recherche et intervention féministes. *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 26, no 2, p.251-264.

- HEALY, K. (2014). *Social Work Theories in Context. Creating Frameworks for Practice*. Palgrave Macmillan.
- HILL COLLINS, P. et S. Bilge (2016). *Intersectionality*. Malden, MA: Polity Press.
- HOOKS, b. (1981). *Ain't I a Woman: Black Women and Feminism*. Boston: South End Press.
- HUOT, F. (2013). Interactions et pratiques du théorique en travail social, *Le travail social. Théories, méthodologies et pratiques*, E. Harper et H. Dorvil (dir), Québec, PUQ, p.115-126
- HURTUBISE, R. (2016). Notes de cours TRS732. *Travail social dans les situations de cumul d'exclusion, de marginalisation et de vulnérabilité*, Session d'hiver 2016. Université de Sherbrooke. Sherbrooke.
- INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2014). Portrait de la scolarité des immigrants du Québec à partir de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, *Données sociodémographiques en bref*, vol. 18, no. 3, p.1-7.
- INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SOCIO-ÉCONOMIQUE (2012). *L'intégration des immigrants et immigrantes au Québec*. Site téléaccessible à l'adresse : <<http://iris-recherche.s3.amazonaws.com/uploads/publication/file/Note-immigration-web.pdf>> Consulté en ligne le 08 juin 2017.
- JUTEAU, D. (1999). *L'ethnicité et ses frontières*, Montréal, PUM
- JUTEAU, D. (2003). *La différenciation sociale : modèles et processus*, PUM.
- LA FONDATION D'AIDE AUX HANDICAPÉS DU QUÉBEC, *Statistiques*, Site téléaccessible à l'adresse : <<http://www.fahquebec.org/statistiques.html>> Consulté en ligne le 23 juillet 2017.
- LACHARITÉ, B. et A. Pasquier (2014) L'intersectionnalité appliquée : un projet pilote à Montréal, *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 26, no 2, p.251-264.
- LAMOUREUX, J. (2001). Marge et citoyenneté, *Sociologie et sociétés*, vol. 33, no. 2, p.29-47.
- LAPASSADE, G. (1991) *L'ethnosociologie*. Paris : Meridiens Klincksieck.
- LAPERRIÈRE, A. (1997) Les critères de scientificité des méthodes qualitatives, *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Poupard, Groulx, Deslauriers, Laperrière, Mayer et Pires (dir), Montréal, Gaëtan Morin, p. 365-389
- LAVOIE, J.-P. et N. Guberman (2010). Le recours aux services par les familles immigrantes qui prennent soin d'un proche ayant des incapacités - Question de culture ou de structure?, *Les services sociaux et de santé en contexte pluriethnique*, A. Battaglini, (dir), Montréal, Éditions Saint-Martin, p.221-248.
- LEDUC, V. (2010). *L'art communautaire, un espace pour construire la reconnaissance sociale des femmes criminalisées au Québec? Points de vue de participantes impliquées dans le projet Agir par l'imaginaire*, Mémoire de maîtrise, UQAM.

- LEGAULT, G. et S. Fortin (1996). Problèmes sociaux et culturels des familles d'immigration récente. Perceptions des familles et des intervenant·e·s. *Actes du troisième symposium de recherches sur la famille : Comprendre la famille*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.
- LEGAULT, G. (2000). Parcours des réfugiés et des revendicateurs du statut de réfugié, *L'intervention interculturelle*, G. Legault (dir), Montréal, Gaëtan Morin, p.109-127.
- Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale*, L.R.Q, c.L-7
- MAILLÉ, C. (2000). Féminisme et mouvement des femmes au Québec. Un bilan complexe, *Globe : revue internationale d'études québécoises*, vol. 3, no. 2, p.87-105.
- MAYER, R. et al. (2000). *Méthodes de recherche en intervention sociale*. Montréal, Gaëtan Morin.
- MAYER, R. (2002). *Évolution des pratiques en service social*, Montréal, Gaëtan Morin.
- MAILLÉ, C. (2014). Approche intersectionnelle, théorie postcoloniale et questions de différence dans les féminismes anglo-saxons et francophones, *Politique et Sociétés*, vol. 33, no. 1, p.41-60.
- MASSON, (2013). Femmes et Handicaps, *Recherches féministes*, no. 26, vol. 1, p.111-129.
- MAWUSÉ AMLA, A. K. (2017) *Les conditions de vie des aînés de minorités visibles dans les résidences privées à Montréal*, Mémoire de maîtrise, Université de Sherbrooke
- MAYER, R. et Saint-Jacques, M.-C. (2000). L'entrevue de recherche. Mayer, R. et al, *Méthodes de recherche en intervention sociale*, Montréal : Gaëtan Morin, p. 115-133.
- MENSAH, M. N. et al. (2011). *Amenuiser la stigmatisation et renforcer nos capacités en éducation populaire*. Montréal et Ottawa: Sensibilisation XXX.
- MIDI (2017), État de la situation, Les demandeurs d'asile au Québec, Site téléaccessible à l'adresse : <<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/informations/situation-demandeurs-asile/index.html>> Consulté en ligne le 02 novembre 2017.
- MONGEAU, P. (2011). *Réaliser son mémoire ou sa thèse, Côté Jeans et Côté Tenue de soirée*, Montréal : Presses de l'Université du Québec.
- MONNOT, L. (2012) *La politique de sélection des immigrants au Québec - Un modèle enviable en péril*, Montréal, Éditions Hurtubise
- MONTRÉAL, Migrations internationales, agglomération de Montréal, 2005-2015, *Montréal en statistiques*, Site téléaccessible à l'adresse : <http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=6897,67885704&_dad=portal&_schema=PORTAL> Consulté en ligne le 08 juin 2017.
- MONTRÉAL, Population totale et variation de la population, agglomération de Montréal, *Montréal en statistiques*, Site téléaccessible à l'adresse : <http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_dad=portal&_pageid=6897,67887840&_schema=PORTAL> Consulté en ligne le 08 juin 2017.

- MOROKVASIC, M. (2010). Le genre est au coeur des migrations *Le sexe de la mondialisation*, J. Falquet, H. Hirata, D. Kergoat, B. Labari, N. Le Feuvre et F. Sow. (dir), Paris : Presses de Science Po, p.105-120.
- MOULIN, B. (2001). *La Ville et ses frontières. De la ségrégation sociale à l'ethnisation des rapports sociaux*, Parois, Karthala.
- MUCCHIELLI, A. (2009). *Dictionnaire des méthodes qualitatives*, 3^e édition, Paris, Armand Colin.
- MULLALY, B. (2010). *Challenging Oppression and Confronting Privilege*, 2^{ème} édition, Ontario, Oxford University Press.
- MUKAMURERA J. et M. Tardif (1996). Compte rendu de Vermersch, *Revue des sciences de l'éducation*, vol. 22, no 1, p. 214-215.
- MVUMBI MAMBU, L. (2014) *Étude des facteurs influençant le parcours de soins chez les immigrants de l'Afrique subsaharienne vivant avec le VIH au Québec*. Thèse de doctorat, Université de Sherbrooke.
- OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2015). *Estimations de population avec incapacité en 2011 : région sociosanitaire de la Montréal — Municipalités d'au moins 15 000 habitants*, Drummondville, Direction de l'évaluation, de la recherche et des communications, L'Office.
- OLIVIER, M. et Tremblay, M. (2000). *Questionnements féministes et méthodologie de la recherche*, Paris : L'Harmattan.
- OLIVIER DE SARDAN, J.-P. (2008). *La rigueur du qualitatif : les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique*, Belgique, Academia-Bruylant.
- OUELLET, F. et Saint-Jacques, M.-C. (2000). Les techniques d'échantillonnage, *Méthodes de recherche en intervention sociale*, R. Mayer, F. Ouellet, M.-C. Saint-Jacques, D. Turcotte et collaborateurs (dir), Montréal : Gaëtan Morin, p.71-90.
- PAGÉ, G. (2005). Variation sur une vague, *Dialogues sur la troisième vague féministe*, Mensah M. N. (dir), Montréal, Les éditions du remue-ménage, p.42-48.
- PAGÉ, G. (2014a). Sur l'indivisibilité de la justice sociale ou Pourquoi le mouvement féministe québécois ne peut faire l'économie d'une analyse intersectionnelle, *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 26, no. 2, p.200-217.
- PAGÉ G. (2014b) Rapport partiel de recherche fait en collaboration avec les RQCALACS, Site téléaccessible à l'adresse : <<http://www.rqcalacs.qc.ca/ckeditor/ckfinder/userfiles/files/Intersectionnalit%C3%A9/Rapport%20%2014-15%20RQCALACS%20.pdf>> Consulté en ligne le 19 février 2016.
- PAGÉ, G et R. Pires (2015). *L'intersectionnalité en débat : pour un renouvellement des pratiques féministes au Québec*, Service aux collectivités de l'UQAM et Fédération des femmes du Québec, Montréal, Site téléaccessible à l'adresse : <<http://www.ffq.qc.ca/wp-content/uploads/2015/03/Microsoft-Word-RapportFFQ-SAC-Final.pdf>>, Consulté le 17 juin 2016.

- PAILLE, P. et A., Mucchielli (2012). *L'analyse qualitative en sciences sociales*, Paris, Éditions Armand Colin.
- PERSPECTIVE GRAND MONTRÉAL, (2013) Bulletin de la communauté métropolitaine de Montréal, no 24.
- PERREAULT, J. (2015). La violence intersectionnelle dans la pensée féministe autochtone contemporaine. *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 27 no. 1, p.7-21.
- PERRENOUD, P. (2002). « Adosser la pratique réflexive aux sciences sociales, condition de la professionnalisation », Conférence d'ouverture de l'École d'été des IUFM du pôle Grand Est, Arras.
- PIRES, A. P. (1997). De quelques enjeux épistémologiques d'une méthodologie générale pour les sciences humaines, *La recherche qualitative, enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Paris : Gaëtan Morin, p.4-54.
- POIRET, C. (2005). Articuler les rapports de sexe, de classe et interethniques : quelques enseignements du débat nord-américain, *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 21, 195-226.
- PULLEN-SANSFAÇON, A. (2013). La pratique anti-oppressive, *Le travail Social : théories, méthodologies et pratiques*. H. Dorvil et E. Harper (dir), Presses de l'Université du Québec, p.353-373.
- PUYUELO, R. (2001). *Penser les pratiques sociales*, Toulouse, Éditions Érès.
- PROJET D'ACCOMPAGNEMENT SOLIDARITÉ COLOMBIE (2011). *Notre solidarité un territoire à décoloniser*, Montréal, 102 p.
- RACETTE, B. « Les parents d'adultes handicapés à bout de souffle », *Accès Libre*, Montréal, Vues et voix, 16 juin 2017, Émission de radio, (56 minutes) Site téléaccessible à l'adresse : <<https://canalm.vuesetvoix.com/radio/emissions/acces-libre/parents-dadultes-handicapees-a-bout-de-souffle/>> Consulté en ligne le 08 août 2017.
- RACINE, G. (2000). *La production de savoirs d'expérience chez les intervenant·e·s sociaux : le rapport entre l'expérience individuelle et collective*, Montréal, L'Harmattan.
- RACINE, G. (2000). La construction des savoirs d'expériences chez les intervenant·e·s d'organismes communautaires pour femmes sans abri : un processus participatif, collectif et non planifié, *Nouvelles pratiques sociales*, vo. 13, no. 1, p.69-84.
- RACINE, G. (2007). De la production du silence aux invitations à l'échange de savoirs, *Problèmes sociaux, (Tome 4), Théories et méthodologies de l'intervention sociale*, Dorvil H. (dir), Sainte-Foy, PUQ, p.17-43.
- RICOEUR, P. (2004). *Parcours de la reconnaissance. Trois études*. Paris: Stock.
- RIOCM, (oct. 2014). Les conséquences du sous-financement sur les organismes communautaires montréalais, *Bulletin du RIOCM*, Montréal, p. 3.

- ROY, G. (1991). *Pratiques interculturelles, sous l'angle de la modernité*. Montréal. Centre de services sociaux du Montréal métropolitain.
- ROY, G. (2000). Les modèles de pratiques, *L'intervention interculturelle*. G. Legault (dir), Montréal, Gaëtan Morin. p.131-145.
- ROY, O. (2010). Homosexualités et intersectionnalité : approches théoriques. *L'autre, Cliniques, Cultures et Sociétés*, vol. 11, no. 3, p.292-300.
- ROY, S. et M.-H. Soulet (2001). Présentation, *Sociologie et sociétés*, vol. 33, no. 2, p.3-11.
- SANTOS, B. de S. (2011). Épistémologies du Sud. *Études rurales*, janvier-juin, no. 187, p.21-50.
- SOULET, M.-H. (2003). Penser l'action en contexte d'incertitude : une alternative à la théorisation des pratiques professionnelles? *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 16, no. 2, p.125-141.
- STATISTIQUE CANADA (2011). Recensement de 2011, Documents de référence du Recensement de 2011, Site téléaccessible à l'adresse : <<http://www12.statcan.gc.ca/datasets/index-fra.cfm?Temporal=2011>> Consulté en ligne le 12 novembre 2017.
- STATISTIQUE CANADA (2016). Recensement de 2016, Documents de référence du Recensement de 2016, Site téléaccessible à l'adresse : <<http://www12.statcan.gc.ca/datasets/index-fra.cfm?Temporal=2016>> Consulté en ligne le 12 novembre 2017.
- STIKER, H.-J. (1996). Handicap et exclusion. La construction sociale du handicap, *L'exclusion : l'état des savoirs*, S. Paugam (dir), Paris, La découverte, p. 311-320.
- STIMPSON, L. et M. C. Best (1991) Courage Above All: Sexual Assault Against Women with Disabilities, *DisAbled Women's Network*, Toronto, p. 6-7.
- TROVEP, (2011). La politique de reconnaissance de l'action communautaire dix ans plus tard, où en est-on? *Le bulletin du RIOCM*. p.4.
- Trompette, P. (1991). Culture et projet d'entreprise : politiques de management et changement social dans l'entreprise. Perspectives d'approche et proposition d'analyse, *Journal des anthropologues*, vol. 43, no. 1, p. 99-117.
- VATZ LAAROUSSI, M., L. Rachédi et al. (2016). La recherche-action-médiation comme pratique intersectionnelle. Colloque international : *L'intervention sociale dans une perspective de genre*. Paris.
- ZUNZUNEGUI, M.-V. (2013). L'état de santé des immigrants décline après leur arrivée, *Bulletin de l'Université de Montréal*, Site téléaccessible à l'adresse : <<http://nouvelles.umontreal.ca/article/2013/11/18/letat-de-sante-des-immigrants-decline-apres-leur-arrivee/>> Consulté en ligne le 3 septembre 2017.